

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů v akciové společnosti
Accounting and Tax Impacts of Employee Benefits in Joint-Stock Company

Student: Bc. Kateřina Jurková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2015

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Kateřina Jurková**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně
Téma: **Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů v akciové společnosti**
Accounting and Tax Impacts of Employee Benefits in the Joint-stock Company

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Význam a členění poskytovaných zaměstnaneckých benefitů
 3. Účetní a daňové hledisko poskytovaných zaměstnaneckých benefitů
 4. Analýza zaměstnaneckých benefitů v obchodní společnosti ŠPVS, a. s.
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

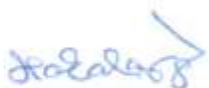
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.
KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 352 s. ISBN 978-80-7478-486-6.
PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně, mimo přílohy č. 1 a 2, které jsou převzaty ze zdrojů, které jsou u příloh uvedeny. Přílohy č. 3 a 4 mi byly dány k dispozici.“

V Ostravě 24. dubna 2015

A handwritten signature in blue ink, reading "Kateřina Jurková", written over a horizontal dotted line.

Kateřina Jurková

Obsah

1. Úvod.....	5
2. Význam a členění poskytovaných zaměstnaneckých benefitů	7
2.1 Motivace zaměstnanců	7
2.2 Význam benefitů.....	8
2.3 Členění benefitů.....	9
2.3.1 Členění dle charakteru výdajů zaměstnavatele a příjmů zaměstnanců	9
2.3.2 Členění z důvodu poskytování	10
2.3.3 Členění dle cílové skupiny	10
2.3.4 Členění z věcného hlediska	11
2.3.5 Členění z časového hlediska	12
2.3.6 Členění dle daňové resp. odvodové výhodnosti.....	12
2.3.7 Členění dle způsobu poskytování.....	13
2.4 Cafeteria systém	14
2.4.1 Varianty cafeteria systému	15
2.5 Výhody a nevýhody.....	15
2.6 Trendy v poskytování benefitů	16
2.7 Rizika benefitů.....	19
2.8 Legislativní úprava benefitů	19
2.9 Zaměstnanecké benefity podle mezinárodních účetních standardů	23
3. Účetní a daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů	25
3.1 Podstata benefitů.....	25
3.2 Zdroje a možnosti financování benefitů	28
3.2.1 Zaměstnanecké benefity z pohledu zákona o dani z příjmů.....	29
3.2.2 Odvod pojistného	30
3.3 Fond kulturních a sociálních potřeb	31
3.4 Sociální fond.....	32
3.4.1 Tvorba a čerpání z fondu.....	33
3.5 Účetní a daňové dopady jednotlivých benefitů	34
3.5.1 Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců	34
3.5.2 Stravování zaměstnanců, bývalých zaměstnanců.....	37
3.5.3 Poskytování dopravního prostředku pro soukromé účely zaměstnance.....	39

3.5.4	Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění.....	41
3.5.5	Příspěvky na rekreaci, kulturu, tělovýchovu a jiné zájmy	44
3.5.6	Benefity ke sladování profesního a rodinného života.....	46
3.5.7	Sociální výpomoci a půjčky (zápůjčky)	48
3.5.8	Benefity formou odměny při životních a pracovních jubileích zaměstnanců	50
4.	Analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ŠPVS, a. s.	52
4.1	Historie ŠPVS, a. s.	52
4.2	Základní informace o akciové společnosti	53
4.2.1	Filozofie akciové společnosti	54
4.3	Organizační struktura	55
4.4	Zaměstnanci akciové společnosti	56
4.5	Kolektivní smlouva.....	61
4.5.1	Odbory v akciové společnosti	62
4.5.2	Sociální fond a zaměstnanecké benefity v akciové společnosti	62
4.6	Fullerova metoda	66
4.7	Návrhy a doporučení	72
5.	Závěr.....	77
	Seznam použité literatury.....	79
	Seznam zkratk	84
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITELNOSTI VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE	
	SEZNAM PŘÍLOH	
	PŘÍLOHY	

1. Úvod

Základní a důležitou složkou obchodních korporací je získání a udržení kvalifikovaných zaměstnanců. Mezi možnosti získání a udržení dostatečně loajálních, kvalitních a kvalifikovaných pracovníků je správná personální politika. Mezi ni neodmyslitelně patří správná motivace a hlavně nastavení vhodného benefitního systému, na který je diplomová práce zaměřena. Benefitem je myšleno jakékoliv nadlimitní plnění nad rámec mzdy či platu, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům. Jen spokojený zaměstnanec je nesmírně vzácným článkem obchodní společnosti a to z důvodu, že zvyšuje svoji věrnost k zaměstnavateli.

Hlavní důvody, proč zaměstnavatelé ve svém systému odměňování poskytují benefity je ten, že mohou zlepšovat nejen konkurenceschopnost své obchodní korporace na trhu práce, ale také přinášet daňové úlevy oběma stranám. Jelikož uchazeč o zaměstnání, který má možnost výběru mezi dvěma stejnými obchodními společnostmi, se rozhoduje taktéž na základě nabídky zaměstnaneckých výhod. Čím jsou benefity zajímavějšími a výhodnějšími pro budoucí pracovníky, tím má zaměstnavatel větší šanci získat právě ty správné zaměstnance.

Zaměstnavatel eventuálně může nabídnout širokou škálu benefitů, které jsou jistě zajímavé, avšak by měl být schopen rozklíčovat potřeby, zájmy a preference zaměstnanců. Zároveň zaměstnavatel neshledává potřebu ve zvyšování své daňové zátěže. Správný benefitní systém je důležitým hnacím motorem pro správnou motivaci zaměstnanců. Jak řekl Chuck Ames: „ *Ukažte mi systém odměňování jakékoliv společnosti a já vám řeknu, jak se chovají její lidé.* “

Cílem diplomové práce je poskytnutí uceleného náhledu na problematiku zaměstnaneckých výhod a to jak z hlediska účetnictví, tak daní. V neposlední řadě díky společnosti ŠPVS, a. s. aplikovat nabyté teoretické znalosti v praktických příkladech.

Diplomová práce je rozdělena na tři části. Obsahem první části je teoretické přiblížení pojmu a prostředku motivace, význam benefitů, jejich členění dle různých kritérií, cafeteria systém, výhody a nevýhody benefitů, rizika a v neposlední řadě také srovnání benefitů dle české účetní legislativy a mezinárodních účetních standardů.

Druhá část práce bude zaměřena na účetní a daňové dopady vybraných benefitů. Benefity jsou poskytovány na základně kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů, pracovní či jiné smlouvy. Součástí kapitoly jsou také praktické příklady na účtování vybraných benefitů

Poslední, tedy třetí část práce, je pasáží praktickou, která bude obsahovat analýzu zaměstnaneckých benefitů v akciové společnosti ŠPVS, a. s. Bude rozebrána jak historie, tak organizační struktura obchodní společnosti. Dále je možno nahlédnout do kolektivní smlouvy. Pro praktickou aplikaci bude využita Fullerova metoda, která pracuje na principu kritérií a vah. Výstupem třetí kapitoly budou návrhy a doporučení na benefitní systém, který by měl být přínosem akciové společnosti.

Při zpracování diplomové práce jsou využity metody analýzy, komparace a popisu. Metody popisu jsou především využity při teoretickém vymezení nabízených benefitů ve vybrané společnosti, metody analýzy a komparace využívá Fullerova metoda, která je založena na vícekritériálním šetření.

2. Význam a členění poskytovaných zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou plnění, která zaměstnancům plynou nad rámec jejich hrubé mzdy. Tyto výhody mohou být poskytovány jak v peněžní, tak nepeněžní formě. Avšak je důležité si uvědomit, že benefity jsou fakultativní a tudíž na ně nevzniká právní nárok, jsou právně nevymahatelné. Vznikají v rámci vnitřních předpisů, kolektivních smluv či na základě jiných individuálních smluv mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v určitých případech i s odborovou organizací.

V souvislosti se zaměstnaneckými benefity, je taktéž často vzpomínána motivace zaměstnanců. Ta je klíčová pro získání a udržení kvalitních a kvalifikovaných zaměstnanců, kteří jsou loajální k firmě. Nejen správně motivovaní, odpočinutí, ale také spokojení zaměstnanci jsou více produktivní a daleko přínosnější pro firmu.

2.1 Motivace zaměstnanců

Pojem motivace je znám v mnoha oborech. Avšak původ slova hledáme v psychologii. Její znalost je v dnešním světě důležitá nejen pro všechny dobré manažery i manažerské týmy, i pro správnou personální politiku firmy.

Motivací jsou vnitřní podněty, které vedou k určitému jednání člověka. Mezi její zdroje řadíme potřeby, zájmy, zvyklosti, hodnoty, návyky i ideály. Poznání motivačního profilu zaměstnance umožňuje predikci chování a je i předpokladem efektivního stimulování pracovního jednání.¹

Motivační stimuly můžeme rozdělit na hmotné (peněžní, naturální) a nehmotné (veřejné ocenění, chování vedení, dobrá atmosféra v pracovním prostředí). Je to hybná a hnací síla vedoucí člověka k výkonu, ve kterém integruje psychickou a fyzickou aktivitu směrem k vytyčenému cíli. Zajišťuje tak okamžitý výkon pracovníka, avšak i jeho dlouhodobou výkonnost a spokojenost pro další rozvoj a pracovní loajalitu.²

Motivace je základním kamenem pro poskytování zaměstnaneckých výhod. Má kladný dopad na zvýšení produktivity pracovního výkonu zaměstnance v kterémkoliv pracovním odvětví, což je cílem každého zaměstnavatele.

¹ HINDLS, Richard. *Ekonomický slovník*. 2. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2003, xcii, 519 s. ISBN 80-717-9819-3.

² LEDNICKÝ, Václav. *Stručná učebnice základů managementu*. Vyd. 1. Ostrava: Repronis, 2005, 60 s. ISBN 80-732-9090-1.

2.2 Význam benefitů

V dnešním světě tržního hospodářství už není žádaná jenom dostatečně motivující mzda či plat, ale také je přikládán velký význam nabízeným zaměstnaneckým benefitům. Ty jsou taky důležitým a rozhodujícím faktorem pro zaměstnance, kteří mají více pracovních nabídek.

Existuje mnoho významů zaměstnaneckých benefitů. Na jedné straně je to význam ekonomický, kdy jde o způsob úspory mzdových nákladů. Určité benefity jsou totiž vypláceny mimo hrubou mzdu, nejsou počítány do základu daně z příjmů fyzických osob a tím pádem nepodléhají ani odvodům na sociálním a zdravotním pojištění. Jedná se tedy o daňovou optimalizaci.

Na straně druhé jde o účinnou personální politiku, kdy se benefity stávají efektivní investicí do zaměstnanců. V tomto případě nejde o jednorázovou záležitost, nýbrž o dlouhodobou motivaci. Je vyžadován systematický přístup s dobrou znalostí sociologie a psychologie. Poskytování benefitů zvyšuje prestiž a atraktivitu zaměstnavatele. V některých případech jsou i hlavním pilířem pro získání nových a kvalifikovaných zaměstnanců.³

V některých případech může být benefiční program rovněž součástí nouzového plánu. A to v případě chřipkové epidemie. Zaměstnavatel může využít očkování proti chřipce. Vyšší nemocnost ve firmě přináší vyšší náklady na nemoc, v některých případech i hospodářské ztráty, kdežto náklady na prevenci jsou často nižší.

Zaměstnavatelé si uvědomují, že spokojení, motivovaní a odpočinutí zaměstnanci, jsou více produktivní a daleko přínosnější pro firmu. Dobře prezentují firmu a dělají jí dobrou reklamu. Ta pak bude lépe získávat nové klienty i kvalifikované zaměstnance.

V poskytování benefitů nesmí docházet k diskriminaci, o čemž vypovídá i zákoník práce: *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*⁴

³ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 240 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

⁴ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce ...: stručný komentář, možnosti řešení a jejich meze*. Olomouc: ANAG, 2006-, sv. ISBN 978-80-7263-848-2.

2.3 Členění benefitů

Zaměstnanecké výhody se pro lepší orientaci rozdělují do několika skupin. Jelikož členěním získáme lepší přehled benefitního plnění a snadněji můžeme zkoumat danou problematiku.

2.3.1 Členění dle charakteru výdajů zaměstnavatele a příjmů zaměstnanců

Zaměstnavatel má možnost zaměstnanecké benefity rozčlenit podle svých výdajů. Náklady zaměstnavatel může zaznamenat jak ve finanční, tak nefinanční podobě. Záleží jaký a v jaké formě benefit poskytuje svému zaměstnanci.

- **Finanční** – v tomto případě jde o úbytek finančních prostředků na straně zaměstnavatele. Může se jednat např. o příspěvek na dovolenou, rekreaci atd.
- **Nefinanční** – zde zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům např. automobil i pro osobní účely či nabízí zaměstnancům možnost odkoupit si výrobky či služby za nižší ceny, nežli je cena obvyklá. V tomto případě nejde o úbytek finančních prostředků. Benefit nemá peněžní povahu.

Z pohledu zaměstnance záleží na formě příjmu poskytovaných benefitů, které jsou zaměstnanci poskytovány od zaměstnavatele. Existují dvě možnosti, které budou následně rozebrány.

- **Peněžní** - v tomto případě je zaměstnanci poskytnuto plnění formou finanční částky, která je v přímé závislosti s určitou výhodou.
- **Nepeněžní** – v této situaci se jedná o tzv. naturální plnění. Můžeme zde řadit například poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely. Bezplatné nebo zvýhodněné služby poskytované zaměstnavatelem v oblasti zdravotní, sportovní i kulturní. Je možno se také setkat s označením nepřímá odměna, benefit nebo výhoda

V oblasti nepeněžního plnění je třeba zvýšené pozornosti, jelikož se prolíná zákonem o dani z příjmů, vyhláškou o kulturních a sociálních potřebách (dále jen FKSP), a také podnikovými kolektivními smlouvami. Nepeněžním plněním se stává takové plnění, u kterého celkové náklady na činnost nebo akci budou hrazeny zaměstnavatelem.

Zaměstnanci jsou poté poskytovány v plné ceně, nebo za cenu sníženou o příspěvek zaměstnavatele.

2.3.2 Členění z důvodu poskytování⁵

- **Povinné** – jsou vyžadovány zákonem nebo jsou zakotveny v kolektivní smlouvě nadpodnikové úrovni.
- **Smluvní** – jsou vymezeny v kolektivní smlouvě organizace, vnitřním předpisu či jiné smlouvě.
- **Dobrovolné** – jsou výsledkem personální politiky firmy. Z důvodu lepší spokojenosti zaměstnanců. Firma si takto často udržuje dobrou pověst či se snaží o získání kvalifikovanějších zaměstnanců a udržení stávajících odborníků.

2.3.3 Členění dle cílové skupiny⁶

- **Individuální** – jsou zaměřeny na konkrétní osoby a jejich osobní situace, potřeby a problémy. Zde hraje velkou roli nadřazené postavení pracovníků. Vedoucí pracovníci by měli být vyškoleni, aby rozpoznali příznaky nasvědčující o nezbytnosti pomoci podřízeným zaměstnancům. Tito specialisté jsou většinou k dispozici ve větších firmách. Může se jednat jak o konzultanty vlastní, tak najímané z externích zdrojů od smluvních poradců. Nejdůležitějším prvkem individuálních forem péče je zachování důvěrnosti informací.
- **Skupinové** – v tomto případě hraje velkou roli útvar pro řízení lidských zdrojů. Ten má za úkol jak posouzení nákladovosti poskytování daných zaměstnaneckých benefitů, tak jejich poptávku a dostupnost. Další úlohou útvaru je zjistit, kterým skupinám budou benefity poskytovány a zda existuje reálná poptávka po nabízených zaměstnaneckých výhodách. V neposlední řadě je nutno vyřešit jejich dostupnost v místě firmy.

⁵ URBAN, Jan. *Mzdy a personalistika v praxi* [online]. [cit. 2014-09-07]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

⁶ URBAN, Jan. *Mzdy a personalistika v praxi* [online]. [cit. 2014-09-07]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

Často dochází k segmentaci zaměstnaneckých výhod. Benefity jsou vázány na určitou kategorii zaměstnanců. Nejčastěji jsou spojovány s délkou zaměstnání, pracovním zařazením či loajalitou zaměstnance k obchodní společnosti. Firmy se častěji přiklánějí k poskytování benefitů svým klíčovým zaměstnancům, manažerům či zaměstnancům, kteří prokázali svou loajalitu k firmě. Avšak na druhé straně jsou nejméně benefity poskytovány zaměstnancům, kteří mají smlouvu na dobu určitou. V některých případech je možné se setkat se situací, kdy zaměstnancům se smlouvou na dobu určitou nejsou poskytovány žádné benefity, ale to je diskriminace pracovníků.

2.3.4 Členění z věcného hlediska⁷

- **Výhody poskytované v návaznosti na pracovní zařazení** – jsou často poskytované na pracovišti. Mezi tyto výhody řadíme např. příspěvek na dopravu do zaměstnání, zajištění dopravy do zaměstnání, příspěvek na ubytování, poskytnutí automobilu pro osobní účely, občerstvení na pracovišti aj.
- **Výhody poskytované na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání** – což jsou především jazykové kurzy, kurzy z oblasti odborné profese apod. Tímto vzděláváním svých zaměstnanců zaměstnavatel zajišťuje i větší konkurenceschopnost organizace.
- **Výhody poskytované na zdravotní aspekty zaměstnanců** – zde mohou být zahrnuty rehabilitace, dny dovolené navíc, individuální zdravotní péče, poskytování léčivých přípravků, vakcíny proti chřipce, zdravotní obuv, volné dny navíc při nemoci bez lékařského potvrzení (sick days) atd.
- **Výhody poskytované na sociální aspekty zaměstnanců** – představují půjčky a podpory v tíživých situacích zaměstnanců. Do této skupiny jsou také řazeny podpory při živelných pohromách.
- **Výhody poskytované na volný čas zaměstnanců** – mohou mít charakter kulturního či sportovního vyžití. Např. vstupy do fitness, bazénů, sauny, aerobic.

⁷ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 240 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0

2.3.5 Členění z časového hlediska

- **Jednorázové** – jinými slovy okamžité plnění, bez dalšího pokračování. Jedná se např. o bezúročné půjčky.
- **Krátkodobé** – opakují se v určitých intervalech. Např. příspěvky na stravování
- **Dlouhodobé** – sázejí na ně firmy, které zlepšují svoji ekonomickou situaci. Jedná se taktéž o benefity opakující se v určitých časových intervalech, stejně jako krátkodobé, ale tyto intervaly jsou v řádu let. Do této kategorie řadíme např. příspěvky na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění.

2.3.6 Členění dle daňové resp. odvodové výhodnosti

Nepochybně jedním z důležitých aspektů, které zaměstnavatel sleduje v případě poskytování benefitů, jsou jejich daňové aspekty. Jelikož náklady na poskytování zaměstnaneckých výhod mohou a nemusí být daňově uznatelné na straně zaměstnavatele. Taktéž na straně zaměstnance může a nemusí jít o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Mohou nastat tři různé situace:

- **Mimořádně výhodné benefity** – můžeme taktéž použít termín maximálně výhodné benefity. Jedná se o výhody, které se na straně zaměstnavatele stávají výdajem daňově uznatelným a to buď v plné, či částečné výši. Na straně zaměstnance jsou tyto výhody příjmem osvobozeným od daně z příjmů fyzických osob, proto nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.
- **Částečně výhodné benefity** – často jsou označovány jako benefity s dílčí výhodností. V tomto případě dochází jen k částečné daňové a odvodové výhodnosti. Může docházet k více variantám. Např. na straně zaměstnavatele může jít o benefit, který je daňovým výdajem a na straně zaměstnance půjde o daňový příjem, který bude podléhat zdanění příjmů fyzických osob atd.
- **Nevýhodné benefity** – tyto benefity jsou daňově nevýhodné, protože jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelným výdajem a zároveň na straně zaměstnance nejsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Patří sem např. benzínové karty, různé slevy na zboží atd.

2.3.7 Členění dle způsobu poskytování

- **Úhrnné neboli plošné poskytování benefitů** – jsou to výhody, které mohou čerpat všichni zaměstnanci bez rozdílu. Zaměstnavatel navrhne benefitní systém, který je zakotven v kolektivní smlouvě a je jen na zaměstnanci, zda těchto výhod využije či nikoliv.
- **Volitelné neboli flexibilní poskytování benefitů** – někdy se můžeme setkat s označením cafeteria systém. V dnešní době je tento systém hojně využíván nejen ve velkých společnostech. Zaměstnancům je umožněno, v rámci firemní nabídky, si sestavit vlastní benefitní systém, který jim nejvíce vyhovuje. Flexibilní systém tedy umožňuje zaměstnancům postihnout celé spektrum nejrozličnějších zájmů. Zaměstnavatelé na ně mohou pružně reagovat a nabízet možnost svobodné volby při výběru mimopracovních aktivit a to v závislosti na aktuálních preferencích.

K nevýhodám flexibilního poskytování benefitů patří vysoké prvotní investice. Ve srovnání s plošným poskytováním výhod, je administrativně náročnější. Tento systém je efektivní, jestliže jsou prováděny aktuální průzkumy motivační struktury a potřeb zaměstnanců, sledování konkurence, vývoj benefitů a aktualizace nabídky výhod.

„ V dnešní době by měl poskytovaný benefit nabízet nejen atraktivní výběr služeb a volnočasových aktivit, ale měl by být rovněž moderním produktem, který umožňuje zaměstnancům svobodnou volbu výběru benefitů.“⁸

To lze dosáhnout nejen systémem caterie, ale také předplacenou benefitní kartou. Zaměstnavatel může zajistit dárkové poukázky u dodavatelů a poté je rozdá svým zaměstnancům k čerpání. Poukázky pak lze využít na preventivní či nadstandardní zdravotní péči, nákup léků, uhrazení jazykových kurzů, odborných kurzů, sportovní a relaxační vyžití dokonce i k zaplacení dovolené v určitých cestovních kancelářích.

⁸ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, xiii, 146 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1. s 10

2.4 Cafeteria systém

Cafeteria pochází z anglického jazyka a v překladu znamená bufet, restaurace, samoobsluha. Tento systém patří aktuálně k nejpopulárnějším způsobům poskytování výhod. Jak již bylo zmíněno, jde o systém, kdy si každý zaměstnanec sestaví svůj, pro sebe nejvíce vyhovující, benefiční program. Podobně jako v restauraci vybíráme z jídelního lístku, tak i v cafeterii vybíráme z již předdefinovaných balíčků, které můžeme různě kombinovat.

Někdy je tento systém označován jako věrnostní program pro zaměstnance, ve kterém získávají body, a ty posléze smí v cafeterii směnit za širokou škálu nabízených benefitů. Zaměstnanci je tak umožněno vybírat si v rámci stanoveného bodového limitu či virtuálních peněz optimální benefity dle jeho preferencí. Zaměstnavatel stanoví seznam a cenu nabízených výhod.

Pro Cafeterii je klíčové nastavení správného systému odměňování a motivace. Měl by existovat pevný přísun měsíčních bodů či virtuálních peněz, který by zaměstnanci chápali jako měsíční odměnu. Zatímco další body by mohli získat za pracovní výkony, v rámci dalšího nástroje motivace. Avšak zaměstnanci by mělo být zřejmé, za co přesně další body obdržel.

Další důležitý postup je vymezení odměn, které budou v systému poskytnuty. Zde je vhodné dělat pravidelné průzkumy preferencí, trendů a potřeb zaměstnanců. V závislosti na požadavcích flexibilně měnit a sestavovat nové benefiční systémy.

Na konec je důležité zajištění samotného systému. Některé společnosti využívají externích dodavatelů. Na trhu jsou už i společnosti, které se zabývají kompletním outsourcingem cafeteria systému, ovšem v tomto případě společnosti často ztrácejí možnosti flexibilní úpravy cen a nabízených balíčků.⁹

⁹ ZIKMUND, Martin. Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta. [online]. [cit. 2014-09-08]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

2.4.1 Varianty cafeteria systému¹⁰

- **Systém „bufetu“** – zaměstnanci si mohou vybírat z nabídky výhod, až do výše získaných bodů. Může si vybrat jen výhody, které mu nejvíce vyhovují, proto se tento systém odlišuje od plošného poskytování.
- **Systém „jádra“** – jsou pevně dané výhody, které jsou pro všechny zaměstnance stejné. Zbývající část si každý vybírá sám, podle uvedené nabídky a ceny. Pevná část (jádro) má za úkol zabezpečit alespoň minimální sociální zabezpečení zaměstnanců. Pohyblivá část dovoluje alespoň určitou svobodu ve výběru.
- **Systém „bloků“** – u této kategorie jsou předem nadefinované skupiny zaměstnanců. Jakou jsou např. muži, ženy nebo věkové kategorie. Každá skupina má odlišný seznam výhod.

2.5 Výhody a nevýhody

V případě *cafeterie* je výhodou flexibilita. Dále také volný prostor pro zaměstnance, kteří jsou schopni si sami vybírat z nabízených výhod, což vede k oboustranné spokojenosti. Tím pádem se zvyšuje i loajalita vůči firmě. Taktéž mají neustálý přehled o stavu svého konta a historii čerpání výhod. Systém je dostatečně transparentní, jelikož jsou daná jasná pravidla pro čerpání výhod. Společnosti jsou více konkurenceschopné a díky atraktivnímu benefitímu systému mohou získat kvalitnější a kvalifikovanější zaměstnance. Efektivita systému cafeteria tedy spočívá nejen v možnosti svobodného výběru zaměstnanců z uvedené nabídky benefitů, ale také v systému, který není náročný na údržbu ze strany zaměstnavatele.

Největší nevýhodou tohoto velmi oblíbeného systému je náročná administrativa. Systém vyžaduje aktuální průzkumy, komunikaci a taktéž časté modernizace a aktualizace. Další nevýhodou jsou vysoké prvotní investice.

Systém plošné nabídky aktuálních benefitů všem zaměstnancům je populární u organizačních složek státu, v příspěvkových organizacích a ve státních podnicích, které tvoří fond kulturně společenských potřeb (dále jen FKSP). Můžeme se s nimi setkat taktéž u společností, které tvoří sociální fond. Při plošné nabídce je vynikající výhodou uplatnění principu solidarity. Všichni zaměstnanci mají nárok na stejné zaměstnanecké výhody a jsou závislí jen na svém rozhodnutí, zda budou či nebudou benefity čerpat. Jestliže budeme hovořit

¹⁰ ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2010, 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

o nevýhodách při plošné nabídce benefitů, je třeba zmínit, že rozhodnutí o nabídce zaměstnaneckých výhod je pouze na zaměstnavateli. Ti většinou volí tzv. levnější benefity a ty, které jsou daňově zcela nebo částečně zvýhodněny.

2.6 Trendy v poskytování benefitů

Dnes se korporace v České republice častěji orientují na krátkodobé řešení zaměstnaneckých benefitů. Mají mít okamžitý efekt pro obě strany. Jedná se spíše o benefity hmotného charakteru, mezi které řadíme např. stravenky, použití služebního vozidla pro soukromé účely atd. Zaměstnavatelé v České republice jsou často konzervativní v poskytování benefitů a rádi využívají stávajících, zavedených nástrojů.

Většina evropských zemí je orientována spíše na dlouhodobé poskytování zaměstnaneckých výhod. Jejich prioritou je dlouhodobý systém, který řeší zásadní problém budoucnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Často jsou zde využívány benefity v podobě příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění.

Poptávka po benefitech se liší jak v hospodářských sektorech, tak z pohledu pracovních pozic zaměstnanců. Je jasné, že zaměstnance na nižších pracovních pozicích bude snadnější motivovat a to i základními benefity. Zatímco střední a top manažeři žádají vyšší motivaci. Poskytování stravenek či služebních mobilních telefonů je téměř samozřejmostí. Proto je důležité benefitní systém často obnovovat a inovovat. Dnes lidé přikládají velký význam jak dalšímu vzdělávání, tak dalším dlouhodobým výhodám.

Podle posledního výzkumu z roku 2014 manažeři dávají přednost zmíněnému vzdělávání a práci z domova. Možnost odborného a manažerského vzdělávání a práce z domova tvoří trojici nejpoblárnějších nefinančních benefitů v ČR, další oblíbené benefity jsou uvedeny v tabulce 2.1. O slevy, volné minuty pro soukromé hovory a stravenky již nejeví takový zájem, jako pracovníci na nižších pozicích.

Tab. 2.1 Nejoblíbenější nefinanční benefity

Priorita	Název benefitů
1	Vzdělání v odborných dovednostech
2	Vzdělání v manažerských dovednostech
3	Home office (např. 1 měsíc)
4	5 týdnů dovolené
5	Sick days (např. 3 dny)
6	Penzijní připojištění
7	Možnost práce v zahraničí

Zdroj: TEISLER, Lucie. *Trendy v nefinančních benefitech z pohledu manažerů*. [Http://teisler.blog.idnes.cz/c/412632/Trendy-v-nefinancnich-benefitech-z-pohledu-manazeru.html](http://teisler.blog.idnes.cz/c/412632/Trendy-v-nefinancnich-benefitech-z-pohledu-manazeru.html) [online]. [cit. 2014-09-09].

Každoroční průzkum ING pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ukázal, že téměř každá firma poskytuje zaměstnancům mobilní telefony. Více jak 2/3 společností přispívají pracovníkům na penzijní pojištění a skoro polovina na životní pojištění. Avšak podmínky poskytování příspěvků na životní pojištění se mají pravděpodobně od příštího roku zpřísnit. Jestliže novelu poslanci schválí, zaměstnavatelé si poté nebudou moci odečíst příspěvek z daní. Nejvíce v posledních letech získal na atraktivitě benefit v podobě vzdělání, příspěvek na pojištění a příspěvek na vitamíny a lékařské prohlídky. Pokles zaznamenaly příspěvky na stravenky. Stabilní zájem zaměstnanci projevují o penzijní připojištění a spoření. Vývoj trendů v poskytování benefitů je názorně zobrazen tabulkou 2.2.¹¹

¹¹ KOHOUTOVÁ, Zuzana. *Firmy v Česku ožívají a je to znát i na zaměstnaneckých benefitech*. [online]. [cit. 2014-09-11]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity-posiluji-d4m-podnikani.aspx?c=A140903_153848_podnikani_zuk

Tab. 2.2 Zaměstnanecké benefity 2010- 2014

<u>Zaměstnanecké benefity</u>	Procento poskytujících firem				
	2010	2011	2012	2013	2014
Mobilní telefon	80 %	84 %	75 %	87 %	89 %
Vzdělání	70 %	78 %	82 %	85 %	81 %
Lékařské prohlídky	-	-	-	75 %	78 %
Pitný režim	71 %	79 %	71 %	82 %	75 %
Stravenky	75 %	68 %	81 %	82 %	74 %
Služební automobil	75 %	80 %	75 %	76 %	74 %
Věcné dary/jednorázové odměny	57 %	64 %	64 %	71 %	68 %
Příspěvek na penzijní pojištění	60 %	71 %	74 %	68 %	68 %
Příspěvek na životní pojištění	39 %	54 %	43 %	53 %	49 %
Sport	33 %	32 %	39 %	40 %	42 %
13. plat	32 %	37 %	37 %	39 %	39 %
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	24 %	31 %	35 %	36 %	39 %
Kultura	29 %	28 %	33 %	41 %	35 %
Zaměstnanecké půjčky	31 %	32 %	36 %	38 %	34 %
Očkování proti chřipce	24 %	28 %	25 %	35 %	27 %
Příspěvek na dovolenou	20 %	24 %	28 %	32 %	27 %
Dny volna tzv. sick days	-	-	-	30 %	25 %
Flexi - poukázky	14 %	13 %	12 %	24 %	26 %
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14 %	20 %	15 %	22 %	20 %

Zdroj: HÁJKOVÁ, Gabriela. *Firmy v Česku se vmáhají. Zaměstnancům nabízejí lepší benefity.* In: [online]. [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/aktuality/firmy-v-cesku-se-vmahaji-zamestnancum-nabizeji-lepsi-benefity/>

Benefitní trendy pro 21. století jsou stále orientovány na spokojenost zaměstnanců. Zaměstnavatelé si dobře uvědomují, že jen pracovníci, kteří mají dostatek času na svůj soukromý život a péči o své zdraví, jsou efektivní a výkonní. Z tohoto důvodu jsou více zajišťovány benefity, které zabezpečí určitou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Další skupina zaměstnavatelů svůj benefitní systém orientuje na kreativní přístup k práci. Odpočinkové zóny či netradiční pracovní prostředí např. pomocí neformální komunikace v obchodní společnosti. Jiné varianty umožňují odreagování se pomocí dobrovolnické práce, která je v režii zaměstnavatele v pracovní době.

Nejsilnějším trendem však zůstává podpora svobody volby zaměstnance, a to ať už v rámci cafeteria systému nebo prostřednictvím multifunkčních benefičních poukázek. V současné době jde hlavně o přizpůsobení se častým změnám mzdových a daňových předpisů. Program tedy musí být nastaven tak, aby se bez problémů přizpůsobil všem aktuálním legislativním změnám.¹²

2.7 Rizika benefitů

Zásadním rizikem benefitů je chybná aplikace daňových a odvodových zákonů. V takových případech dochází k následnému dodanění. Hlavním východiskem daňového zvýhodnění je správné dodržování parametrů, které jsou nastaveny zákonem. Pouze splněním zákonných podmínek lze dosáhnout daňové bezpečnosti.

Nesmíme opomenout administrativní náročnost, kdy je nutné nastavit správný systém a spravovat jej. Dále také zajišťovat externí poskytovatele benefitů a provádět pravidelné výzkumy v podniku týkající se oblíbenosti a efektivnosti benefitů. Dalším rizikem jsou vysoké prvotní náklady.

Zaměstnavatelé si musejí taktéž dávat pozor na volitelné benefiční programy. Zde může nastat odlišnost pojistných režimů. Např. nepeněžní příspěvek k použití sauny (poukázka) má rozdílný daňový a pojistný režim než poukázka k nákupu potravin.¹³

Další možné riziko benefitů je tzv. demotivace či vyvolání nespokojenosti zaměstnanců. Zaměstnanci někdy mohou cítit jistou nespravedlnost či určité zvýhodňování jiného zaměstnance.¹⁴

2.8 Legislativní úprava benefitů

Z právního hlediska jsou zaměstnanecké benefity upraveny hned několika právními předpisy. Mezi relevantní předpisy, které primárně řeší tuto problematiku, řadíme:

¹² ROLNÁ, Lucie. Trendy v benefitech. [online]. [cit. 2014-09-11]. Dostupné z: <http://hrm.ihned.cz/c1-60880280-trendy-v-benefitech>

¹³ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 240 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0

¹⁴ ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2010, 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

- vyhlášku č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhlášku č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- pokyny GFŘ č. D-6, uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů,¹⁵

Základní normou v legislativní úpravě je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V úpravě zákoníku práce je postavena zásada, co není zákonem zakázáno, je povoleno. To je základem pro relativně vysokou volnost ve sjednávání konkrétních peněžitých i nepeněžitých benefitů poskytovaných zaměstnancům. Pracovní smlouva musí být písemná, stejně jako možné poskytování nadlimitního plnění, které je součástí této smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy. V zákoníku práce jsou především upravena tato plnění:

- **Odstupné** – vychází z § 67 a § 68 ZPr. Souvisí s rozvázáním pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v §52 písm. a) – c) ZPr, nebo dohodou ze stejných důvodů. Taktéž náleží zaměstnanci, který okamžitě

¹⁵ KRBEČKOVÁ, Marie. *FKSP: sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2010, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-865-9.

ukončil pracovní poměr dle § 56 ZPr. V tomto případě přísluší zaměstnanci odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Jestliže by byl pracovní poměr ukončen z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZPr., přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

- **Cestovní náhrady** – jsou upraveny v §151 - § 189 ZPr. Zákoník práce upravuje podmínky, za kterých zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vznikly v rámci pracovní, tuzemské či zahraniční, cesty.
- **Odborný rozvoj zaměstnanců** – je upraven v § 227 - § 235 ZPr. Odborným rozvojem se rozumí zaškolení, zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.

V zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, v § 5 je přímo vymezeno, které příjmy a v jakých případech budou podléhat odvodu pojistného na sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Vyměřovacím základem je tedy úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a nejsou od této daně osvobozeny. Rozhodným obdobím pro zaměstnance je kalendářní měsíc. Příjmy zahrnované do vyměřovacího základu jsou:

- příjmy, které jsou předmětem daně a nejsou od daně osvobozeny;
- příjmy, které byly zaměstnanci zaúčtovány prostřednictvím zaměstnavatele.

Definice zúčtovaného příjmu má poněkud širší charakter, nežli se na první pohled může zdát. Příjem zaúčtovaný jako náklad nebo úbytek prostředků je takové plnění, o jehož hodnotu se snižují prostředky zaměstnavatele. U nepeněžního příjmu je to částka, která odpovídá rozdílu mezi účetní hodnotou a cenou plnění. U zaměstnavatele není zásadní, je-li částka daňově účinná či nikoliv.¹⁶

Do vyměřovacího základu nezařazujeme:

- náhrady škody,
- odstupné,
- odměny vyplácené dle zákona o vynálezech,

¹⁶ PILAŘOVÁ, Ivana. *Výhody poskytované zaměstnancům a jejich vztah k zákonu o daních z příjmů*. [online]. [cit. 2014-09-13]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1901v2662-vyhody-poskytovane-zamestnancum-a-jejich-vztah-k-zakonu-o-danich/>

- jednorázové sociální výpomoci,
- plnění poskytnuté poživateli starobního či plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku, a to ode dne skončení pracovního poměru,
- pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance,
- věrnostní přídavek horníkům.¹⁷

Z daňového hlediska je nejzásadnější zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. V § 3 je popsáno, které příjmy podléhají dani z příjmů fyzických osob. Důležité je taktéž vymezení § 6 odst. 7, kde je uvedeno, které příjmy ze závislé činnosti nejsou předmětem daně. V ustanovení § 6 odst. 9 jsou zmíněny peněžní i nepeněžní příjmy, které nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob.

Zákon rozlišuje tři typy daňových režimů, které je důležité mít na paměti. První je tzv. *příjem bez limitu*. Ten je zcela osvobozen od daně z příjmů. Druhým je tzv. *příjem osvobozený do limitu*. V tomto případě příjem převyšující limit (rozdíl), podléhá dani z příjmů. Třetím a posledním typem režimu je tzv. *příjem osvobozený pouze do limitu*. V tomto případě je částka osvobozena jen tehdy, pokud splňuje stanovený limit v plné výši. Pokud by limit i nepatrně převyšovala, celá částka podléhá zdanění.

Na straně zaměstnavatele je tato problematika řešena § 24 a § 25 zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů řeší § 24, jsou daňově účinné. V § 25 jsou zmíněny výdaje vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů, které pro daňové účely nelze uznat.

Stanovení práva zaměstnance nad rámec zákoníku práce, je možné jenom v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu zaměstnavatele. Specifická úprava je posléze často obsažena v pracovní nebo jiné smlouvě. Pokud upravujeme:

- **Kolektivní smlouvou** – můžeme upravovat mzdová, platová nebo ostatní práva zaměstnanců. Kolektivní smlouvu uzavírají odborové organizace i za pracovníky, kteří nejsou odborově angažováni.
- **Vnitřním předpisem** – upravujeme v případě, že ve společnosti neexistuje odborová organizace. Taktéž můžeme upravovat mzdová, platová a jiná práva v pracovněprávních vztazích. V některých případech u zaměstnavatele působí

¹⁷ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení: s komentářem a příklady : k 1.1. 2013*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2013, 157 s. Práce, mzdy, pojištění (Anag). ISBN 978-80-7263-757-7.

paralelně vnitřní předpis i kolektivní smlouva. Ve vnitřním předpisu nesmí být upraveno ukládání povinností zaměstnancům. Pod sankcí neplatnosti musí mít písemnou podobu a je vydán obvykle na dobu určitou a to nejméně na dobu jednoho roku. Vydání nového předpisu musí být vždy uveřejněno a zaměstnanci by měli být co nejdříve informováni.

2.9 Zaměstnanecké benefity podle mezinárodních účetních standardů

Zaměstnanecké benefity jsou vymezeny i v mezinárodním kontextu a to mezinárodním účetním standardem IAS 19 – Zaměstnanecké požitky (Employee benefits). Cílem standardu je, aby podnik uznal:

- závazek v okamžiku, kdy zaměstnanec poskytl své služby a to výměnou za zaměstnanecký požitek, který mu bude vyplacen v budoucnu;
- náklady v okamžiku, kdy byly spotřebovány ekonomické užitky plynoucí ze služeb, které byly poskytnuty zaměstnancem. A to výměnou za zaměstnanecký požitek.

Do zaměstnaneckých požitků podle mezinárodních standardů zahrnujeme veškeré formy plnění, které jsou poskytované nebo slíbené společností a to výměnou za vykonané služby zaměstnanců. Mezi ně zahrnujeme:

- **Krátkodobé zaměstnanecké požitky** - jsou zcela splatné do 12-ti měsíců od konce období, ve kterém zaměstnanec poskytl služby. Např. mzda, plat, příspěvky na sociální pojištění, krátkodobé placené volno, podíly na zisku, odměny a nepeněžní požitky (služební vozidla, zboží zdarma či se slevou). Krátkodobé požitky nevyžadují odhady pojistných matematiků a není třeba závazek diskontovat.
- **Požitky po skončení pracovního poměru** – standard nerozlišuje, zdali tyto požitky podnik poskytuje přímo nebo prostřednictvím jiného subjektu. Do této skupiny jsou řazeny důchodové požitky (penze), ostatní požitky (úhrada životního pojištění, lékařská péče). Tyto požitky jsou velmi náročné na ocenění.
- **Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky** – na tyto požitky mají zaměstnanci nárok za předpokladu, že ve společnosti setrvávají v pracovním poměru po určitou dobu, která je směrodatná pro vznik a nárok na odměnu. Např. věrnostní nebo

studijní dovolená, pracovní nebo životní jubilea, ostatní odměny za dlouhodobé působení ve společnosti.

- **Požitky při předčasném ukončení pracovního poměru** – zaměstnavatel uzná závazek pouze v situaci, když je prokazatelně zavázaná ukončit pracovní poměr s pracovníkem před jeho normálním odchodem do důchodu, nebo při předčasném ukončení pracovního poměru.

Definované požitky se účtují komplexně, jelikož je velmi zásadní ocenění závazků k rozvahovému dni. Pojistní matematici zvolí předpoklady a vhodné metody. Náklad rozeznáný v daném období se nemusí nevyhnutelně rovnat zaplacenému příspěvku za dané období.

Částka vykázaná v rozvaze představuje závazek z definovaných požitků, který je snížený o aktiva plánu a upravený o zisk či ztrátu vyplývající ze změn pojistně-matematických odhadů.

Ve srovnání s českou účetní legislativou, se plány definovaných požitků v ČR téměř nevyskytují a nejsou tak legislativně zcela vymezeny. Dle platných zásad definovaných zákonem o účetnictví, č. 563/1991 Sb., jsou společnosti povinny vytvářet, na budoucí závazky plynoucí ze zaměstnaneckých požitků, rezervy. Těmito budoucími závazky jsou myšleny třeba platby při jubileích, odchody do důchodu apod. Zda rezervu budou tvořit postupně po dobu trvání pracovního poměru (jako závazek IFRS) nebo jednorázově, není již nijak řešeno.¹⁸

Je důležité mít na paměti, že benefity dle mezinárodních standardů se ve srovnání s benefity dle české legislativy naprosto liší. V ČR je benefitem jakékoliv nadlimitní plnění od mzdy či platu ze strany zaměstnavatele. Může se tedy jednat o poskytování služebního vozidla i pro soukromé účely, příspěvky na firemní mateřskou školu, příspěvky na stravování zaměstnanců aj. Mezinárodní standardy benefitem rozumí zaměstnanecké požitky, které jsou v budoucnu směřeny za službu poskytovanou zaměstnancem. Jinými slovy lze říci, že dle mezinárodních standardů, je zaměstnaneckým požitkem mzda, plat, podíly na zisku či odměny aj.

¹⁸ *Kapesní průvodce IFRS a rozdíly proti českému účetnictví 2012* [online]. [cit. 2014-09-13]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/cz/cs/ucetnictvi/ifrs-publikace/ifrs-pocket-guide-cz-gaap-rozdily-2013.pdf>

3. Účetní a daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů

Jak bylo zmíněno výše, zákoník práce umožňuje poskytování nadlimitního plnění zaměstnancům. To znamená, že zaměstnanec má nárok za vykonanou práci na plat či mzdu. Avšak zaměstnavatel se může rozhodnout, že bude poskytovat svým pracovníkům taktéž nadlimitní plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů.

Jestliže předpokládáme nepřetržité fungování a stabilitu firmy, musíme věnovat nemalou pozornost i svým zaměstnancům. Velmi důležitým rozhodnutím je správná volba motivačního systému zaměstnanců, jelikož pouze spokojený zaměstnanec je schopen věnovat nemalou část svého času firmě. A víme, že jen s dobrým jménem firmy, výborným výrobním plánem či personální strategií dokáže firma dosahovat excelentních výsledků.

Společnosti se v dnešní nelehké době snaží optimalizovat a co nejvíce ušetřit finanční prostředky, proto přikládají velký význam daňovým úlevám nejen ve výrobních technikách, ale taktéž v poskytování benefitů. Je velmi zásadní nastavit takový benefiční systém, který je výhodný nejen pro zaměstnance, ale i zaměstnavatele a to z důvodů kooperace mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci.

Níže v kapitole budou popsány jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové a účetní dopady, jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. V neposlední řadě bude zmíněna tvorba, čerpání a financování sociálního fondu.

3.1 Podstata benefitů

V souladu se zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., dle § 109, náleží zaměstnanci za vykonanou práci mzda či plat. Je jasné, že mzda vždy zůstane největší motivací k práci, avšak musíme brát v potaz taktéž benefity, které nám firma nabízí a které nám ve většině případů usnadní rozhodování o přijetí zaměstnání. V posledních letech dochází k řadě podstatných změn v personální oblasti, což je základem pro ovlivňování postoje firmy k zaměstnancům, jestliže jde o oblast motivace k práci. V době krize se tedy firmy snaží poskytovat zaměstnancům i další nadlimitní plnění, které nazýváme zaměstnaneckými výhodami nebo jednoduše benefity.

Do zaměstnanecké výhody zahrnujeme rozsáhlou škálu rozmanitých požitků, služeb, zboží i sociální péči, za které by jinak zaměstnanec musel vynaložit své peněžní prostředky. Zaměstnavatel je v tomto případě poskytuje ke mzdě. Pro benefity existují typické znaky:

- nejsou závislé na zásluhách, avšak jejich nabídka a rozsah se často zlepšuje s profesním postavením zaměstnance v organizaci a délkou trvání pracovního poměru;
- obvykle stimulují k dlouhodobým pracovním výkonům;
- není pravidlem, že by všichni zaměstnanci benefity vnímali jako výhodu;
- ve větších a úspěšnějších firmách předpokládáme širší nabídku benefitů, nežli v menších a méně prosperujících firmách;
- v případě zavedení benefitů je již obtížné je zrušit, jelikož zaměstnanci je začínají vnímat spíše jako samozřejmost a přirozenou součást než jako nadstandardní péči;
- předpokládáme, že benefity jsou určitou složkou, která napomůže uchazečům o zaměstnání v jejich dalším rozhodování či vstoupit do pracovního poměru s danou firmou;
- mohou působit pozitivně na pracovní spokojenost, avšak nesmí být poskytovány nesystematicky, aby nevyvolávaly pocit nespravedlnosti.¹⁹

Každá firma poskytující zaměstnanecké výhody pracuje s mnoha otázkami. Jednou z nejdůležitějších otázek je, proč investovat? Jak již bylo řečeno, motivace a spokojenost zaměstnanců má za následek sounáležitost s firmou, které můžeme dosáhnout poskytováním zmíněných benefitů, které taktéž přispívají k sladování soukromého a pracovního života. Noví uchazeči o zaměstnání reagují velmi citlivě na možnost využívání a strukturu benefitů.

Benefity jsou z pohledu nákladů flexibilnější a snadněji se řídí. V případě, že nastanou přechodné problémy, nebo z mimořádného důvodu budeme nuceni redukovat náklady, jsou úspory v této oblasti pro zaměstnance přijatelnější nežli dočasné snižování mzdy. Dobře promyšlený a nastavený benefiční systém podporuje loajalitu zaměstnanců a motivuje k vyšším pracovním výkonům. Dále je nutno mít na paměti, že některé benefity jsou za určitých podmínek osvobozeny od daně z příjmů a nemají dopad na odvodový systém.

¹⁹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

Druhou otázkou je, jakou strategii má firma zvolit? Prvořadé je, co má firma v úmyslu sdělit prostřednictvím poskytovaných výhod, následně rozhoduje jak a v jaké hodnotě benefit nabídne. Nabídka by měla motivovat nové i stávající zaměstnance a přinášet firmě určitý prospěch. Pro většinu zaměstnavatelů je prioritou vzdělávání a tím udržení dostatečného lidského kapitálu svých zaměstnanců. Klíčové je tedy zvolit správnou strategii, která může obsahovat kombinaci různých aspektů.

Pro konkrétní výběr máme v nabídce několik možností. Jednou z nich je, zůstat u tradičních plnění, kde možná škála výběru je velice široká a zahrnuje celou řadu pestrého plnění, které ani nelze uspokojivým způsobem vyjmenovat. Do této kategorie spadá především vytváření zdravého a funkčního pracovního prostředí, rekvalifikace, aktivní využití volného času, stravování zaměstnanců, příspěvek na stravné zaměstnanců, zlepšení zdravotní péče a pomoc při různě tíživých situacích zaměstnanců atd.

Druhou možností je kombinace tradičních benefitů s novými trendy na trhu práce a ve společnosti. Zde jde o zaměření na plnění podporující rozvoj zaměstnanců včetně tedy podpory zdravého životního stylu, posílení pocitu jistoty nebo bezpečí a také kompenzace vysokého pracovního nasazení. Jestliže bychom chtěli benefity přímo jmenovat, řadíme sem vitamínové balíčky, příspěvky na jazykové kurzy, sick days, životní pojištění, sport, rehabilitaci, kulturu, kolektivní sportovní a společenské akce aj.²⁰

V neposlední řadě si musíme zodpovědět otázku, čeho by se měla firma vyvarovat při poskytování benefitů? Obzvlášť důležité je se vyvarovat jednostranného opatření. Benefitní systém by měl být co nejaktuálnější a nenabízet nemotivující zaměstnanecké výhody. Skvělé je skloubit potřeby firmy s potřebami zaměstnanců, ačkoliv spousta společností tento problém vůbec neřeší, což vede k neefektivnímu využití prostředků a nespokojenosti zaměstnanců.

Pokračující ekonomická krize má za následek větší opatrnost při poskytování zaměstnaneckých výhod. Obezřetnost je jistě oprávněná, ale neměla by narušit systém motivace, který se ve firmě řadu let utvářela, osvědčila a stabilně napomáhala k vytvoření dostatečných výsledků firmy. Pokud firma bude nucena provést redukci v oblasti benefitů, je třeba udělat takové kroky, které budou ekonomicky nezbytné, ale zaměstnanci přijatelné. Existuje ale ještě mnoho firem, které zatím žádné benefity neposkytují.

²⁰ D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-869-7.

3.2 Zdroje a možnosti financování benefitů

V rámci financování benefitů jsou dvě možnosti. Výdaje na zaměstnanecké výhody může zaměstnavatel uhradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nákladů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmu zaměstnavatele (dále jen na vrub nedaňových nákladů). V případě státních podniků, lze hradit benefity také z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP). Jde-li o daňový režim benefitů poskytovaných ze sociálních fondů, FKSP či ze zisku po zdanění nebo na vrub daňově neuznatelných nákladů zaměstnavatele, jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně. Jedná se hlavně o naturální plnění ve formě rekreačních, kulturních, vzdělávacích či zdravotních zařízení. Dále jsou zmíněny v § 6 odst. 9, zákon o dani z příjmů. Tato nepeněžitá plnění nejsou zahrnována do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. V situaci, že plnění budou nad tento rozsah, budou na straně zaměstnance zdanitelným plněním a to jak v nepeněžní, tak peněžní formě.²¹

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, poskytuje jistou volnost pro poskytování určitých výhod na vrub daňových výdajů (nákladů). V § 24 odst. 2 písm. j), již zmíněného zákona je vymezeno několik uznatelných nákladů.

Předpokladem je, že práva zaměstnanců na jednotlivá plnění vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů či pracovní a jiné smlouvy, jestliže zákon o daních z příjmu nebo jiný zákon nestanoví jinak. Ve spojitosti k financováním benefitů to znamená, že si tyto náklady na zmiňované výhody zaměstnavatel zahrnul do daňově uznatelných výdajů.

Jestliže by se hovořilo o straně zaměstnance, jednalo by se o zdanitelný příjem, který je taktéž zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na veřejnoprávní pojištění. A to vždy, když by byl benefit poskytnut na vrub daňově uznatelných výdajů zaměstnavatele. Za nejvhodnější zaměstnanecké výhody je možno považovat ty, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, konkrétně § 6 příjmy ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

²¹ D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-869-7.

3.2.1 Zaměstnanecké benefity z pohledu zákona o dani z příjmů

V případě daňové otázky na straně zaměstnance je daňový režim řešen zákonem, č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. V § 6 odst. 9 je přehledné resume plnění zaměstnavatele, který má možnost jej poskytovat svým zaměstnancům. V zákoně o dani z příjmů pak je přímo stanoveno, zdali se jedná o daňově uznatelné či neuznatelné náklady. Mezi takové benefity spadá:

- nepeněžitě plnění, které zaměstnavatel vynaloží na odborný rozvoj či rekvalifikaci svých zaměstnanců, jež souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele;
- hodnota stravování jako nepeněžitě plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti v rámci závodního stravování;
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných ze sociálního fondu;
- nepeněžitě plnění, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům nebo jejich rodinným příslušníkům z FKSP, ze sociálního fondu či ze zisku po zdanění;
- bezplatné nebo zlevněné jízdné zaměstnancům nebo rodinným příslušníkům zaměstnavatele, který provozuje veřejnou dopravu;
- hodnota daru, který v úhrnu nepřekročí částku 2 000 Kč za rok u každého zaměstnance;
- náhrada za přechodné ubytování a to až do výše 3 500 Kč za měsíc;
- sociální výpomoc poskytovaná zaměstnavatelem v přímé souvislosti s překlenutím mimořádně tíživé situace v důsledku živelné pohromy a to až do výše 500 000 Kč;
- příspěvek na penzijní připojištění v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně;
- bezúročná zápůjčka až do výše jistiny 30 000 Kč z těchto půjček.²²

V případě, že plnění není osvobozeno od daně na straně zaměstnance, podléhá zdanění dle daně z příjmů fyzických osob, konkrétně dle § 6 příjmy ze závislé činnosti. To znamená, že jsou také zahrnovány do odvodového systému.

Daňový režim zaměstnaneckých výhod, z pohledu zaměstnavatele, vychází z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j). V rámci tohoto ustanovení jde o náklady (výdaje) na sociální a pracovní podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, které by měly vyplývat z kolektivních smluv či vnitřních předpisů nebo pracovních smluv. Mezi ně jsou řazeny výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah odpočinku

²² *Daňové zákony: úplná znění platná k 1.1.2015.* Grada, sv. ISBN 978-80-247-3206-0.

zaměstnanců vynaložené zaměstnavatelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, pracovní lékařské služby nehrazené zdravotní pojišťovnou, provoz vlastních vzdělávacích zařízení, výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců, provoz vlastního stravovacího zařízení atd.

3.2.2 Odvod pojistného

Odvod pojistného je především upraven zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podmínky pro odvod na zdravotním pojištění jsou poté upraveny zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

V ustanovení zákona č. 589/1992 Sb., je stanoveno, že vyměřovacím základem pro odvod pojistného na důchodové pojištění zaměstnance se rozumí úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, dle zákona o dani z příjmů. Nezahrnují se příjmy osvobozené od daně a ty, které zaměstnavatel zaúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, a zakládají účast na nemocenském pojištění.

Dle zákona č. 592/1992 Sb., v § 3 je vymezen vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění zaměstnance. Je tedy stanoveno, že vyměřovací základ je roven příjmům zaměstnance ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Do příjmů se nezahrnují příjmy, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

Do příjmů, které se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného nezahrnují, patří:

- náhrady škody (podle zákoníku práce);
- odstupné, odchodné a obytné (podle zvláštních právních předpisů);
- věnostní přídavek horníkům v rámci zákona č. 62/1983 Sb.;
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, jestliže je vázáno na výkon v zaměstnání a to podle zákona č. 527/1990 Sb.;
- jednorázové sociální výpomoci, pro výpomoc k překlenutí mimořádně tíživé situace vzniklé v důsledku živelné pohromy;
- plnění poskytované poživatelům starobního nebo invalidního důchodu.²³

²³ D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-869-7.

Z toho vyplývá, že do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální pojištění a zdravotní pojištění se zahrnují příjmy, které byly zaměstnanci zaúčtovány. To znamená, že plnění, která byla v peněžní i nepeněžní formě předána ku jeho prospěchu, nejsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozena a nejsou uvedena jako výjimka v nezapočitatelných příjmech.

Od 1. 1. 2010 je ustanoveno, že pojistné placené zaměstnavatelem za své zaměstnance, je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, ve kterém vznikla povinnost pro úhradu pojistného. Došlo tedy ke sjednocení termínů jak na zdravotním pojištění, tak sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V nařízení § 17 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., je od 1. 1. 2010 upřesněno, že pojistné se hradí v české měně na účet zdravotní pojišťovny vedený u poskytovatele platebních služeb. Za den platby je poté považován den, kdy dojde k připsání částky na účet zdravotní pojišťovny. V případě opožděné úhrady pojistného, je vyměřeno penále v aktuální výši 0,05 % z dlužné částky za každý den prodlení.²⁴

3.3 Fond kulturních a sociálních potřeb

S účinností dne 1. května 2002 nahradila vyhláška č. 114/2002 Sb., o FKSP, vyhlášku č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. K další změně došlo 1. ledna 2014, kdy nabyla účinnosti vyhláška č. 434/2013 Sb., která novelizuje vyhlášku č. 114/2002 Sb., o FKSP, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o FKSP, ve znění pozdějších předpisů, je stanovena pro organizační složky státu, což jsou ministerstva, soudy a Akademie věd. Dále je určena taktéž pro státní příspěvkové organizace zřízené např. ministerstvy či územními samosprávnými celky.

Vyhláškou č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb je stanoveno, že se vztahuje na státní podniky. V rámci § 19 odst. 1 písm. b) zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, jsou vytyčeny povinnosti tvorby FKSP. V rámci §19

²⁴ KOLEKTIV AUTORŮ. Abeceda mzdové účetní 2014. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

odst. 4, již zmíněného zákona, je stanovena možnost vytváření dalších fondů z disponibilního zisku státních podniků.

Tvorba a čerpání FKSP se týká pouze zaměstnavatelů v podobě státních institucí, územního samosprávného celku, příspěvkové organizace, školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí či dobrovolným svazkem obcí.

3.4 Sociální fond

Sociální fond lze tvořit v organizacích, které se neřídí již zmíněnými vyhláškami č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb a č. 310/1995 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb.²⁵

Existuje také skupina zaměstnavatelů, kteří mají povinnost tvořit sociální fond. Takovou povinnost mají např. zdravotní pojišťovny. Tvorbu sociálního fondu upravuje vyhláška č. 418/2003 Sb., v § 4. Sociální fond zdravotní pojišťovny se používá k zabezpečení kulturních a sociálních potřeb či jiných potřeb zaměstnanců zdravotní pojišťovny. V některých případech i jiných osob, avšak vždy v souladu s vnitřním předpisem. Mezi zdroje fondu řadíme v první řadě základní přiděl ve výši maximálně 2 % ročního objemu nákladů na mzdy a jejich náhrady. Dalšími zdroji jsou přiděl ze zisku po zdanění, splátky půjček zaměstnanců, ostatní příjmy, úroky z bankovního účtu sociálního fondu, kladné kurzové rozdíly opět související se sociálním fondem, dary určené dárce do sociálního fondu aj. Na druhé straně sociální fond snižujeme o bankovní poplatky, poštovní poplatky a záporné kurzové rozdíly. Mezi další instituce, které mají povinnost vytvářet sociální fond, jsou řazeny České dráhy a. s., veřejné vysoké školy (dle zákona č. 111/1998 Sb.), veřejné výzkumné instituce (dle zákona č. 341/2005 Sb.).

V podnikatelské sféře je sociální fond tvořen dobrovolně a tedy plně záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Fond je tvořen k zabezpečování sociálních potřeb zaměstnanců, avšak mohou využívat také jiných sociálních programů a to bez rozlišení zdrojů financování. Na základě šetření ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že ve 33,2% korporací ve svých kolektivních smlouvách sjednává tvorbu sociálního fondu. Dále 16,8% korporací vytváří jiné sociální programy.

Sociální fond je určen všem zaměstnancům a je tvořen ze zisku po jeho zdanění. V některých případech je možné se setkat se způsobem tvorby fondu v podobě určeného

²⁵ KRBEČKOVÁ, Marie. *FKSP: sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2010, sv. ISBN 978-80-7263-865-9.

procenta hrubých mezd, které byly vyplaceny zaměstnancům. Podle analýzy ministerstva vyplývá, že tvorba sociálního fondu je pro letošní rok nejčastěji vázána na objem vyplacených mezd. Průměrný příděl do fondu tedy činí 1,8 %. U jiných sociálních programů je celkový příděl vyšší a to konkrétně 2,4 %. V případě, že firmy využívají příděl do sociálního fondu absolutní částkou na jednoho zaměstnance ze zisku, je celková částka 23 026 Kč a u jiných sociálních programů až 4 911 Kč.²⁶

Výdaje na tvorbu tohoto účelového fondu jsou výdajem (nákladem) daňově neuznatelným. Zaměstnavatel může z fondu přispívat na náklady na provoz kulturních, rekreačních a sportovních zařízení, přispívat na ošatné, poskytovat bezúročné půjčky a zápůjčky, poskytovat příspěvek na stravování či firemní školku a také přispívat na penzijní připojištění aj.

3.4.1 Tvorba a čerpání z fondu

Pro tvorbu fondu neexistují téměř žádná pravidla. Jediným pravidlem je, že sociální fond vytváří zaměstnavatelé v podnikatelské sféře ze zisku po zdanění. Tvoří se v rámci 4. účtové skupiny.

V souladu se zákoníkem práce není stanoveno v situaci hospodaření ze sociálního fondu spolurozhodování odborové organizace, toto se týká pouze v případě tvorby a hospodaření s FKSP. Jestliže tedy v korporacích tvořících sociální fondy funguje taktéž odborová organizace, je velmi důležité zanést její pravomoci a případné spolurozhodování do kolektivní smlouvy, stejně jako tomu je u tvorby a hospodaření s FKSP. V okamžiku, že by tato problematika nebyla součástí kolektivní smlouvy nebo by odborová organizace vůbec v korporacích nepůsobila, rozhoduje o tvorbě i hospodaření sociálního fondu zaměstnavatel.

Je možné se setkat s tvrzením, že tvorba a plnění sociálního fondu nejsou ničím omezeny. Avšak tento výrok je jen zdánlivě pravdivý. Jedním z nejdůležitějších omezení je, že musí být vykázan zisk, aby bylo možno tvořit sociální fond. Dále je třeba zakotvit tvorbu fondu v zakladatelských listinách, stanovách v oblasti obchodních společností. Rozhodujícím orgánem může být valná hromada nebo jiný vrcholný orgán společnosti, který je k těmto rozhodnutím určený.

Poskytovaná plnění jsou nesporným způsobem limitována zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Další omezení je stanoveno zákonem o pojistném na veřejné zabezpečení

²⁶ MPSV. *Příjmy a životní úroveň* [online]. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3360>

a zákonem o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Vše, co je poskytováno zaměstnanci nad stanovené limity, stává se zdanitelným příjmem zaměstnance, což poté tento příjem taktéž vstupuje do odvodového systému.

3.5 Účetní a daňové dopady jednotlivých benefitů

Ekonomická situace se zlepšuje a pozitivní přístup zaměstnavatelů se projevuje nejen ve zvyšování mzdy, nýbrž i v poskytování zaměstnaneckých benefitů.

V následující kapitole budou uvedeny účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů. Jelikož v dnešní době společnosti nabízejí širokou škálu benefitů, budou rozebrány jen vybrané výhody. Mezi tyto budou zařazeny benefity, které jsou nejčastěji poskytovány ze strany zaměstnavatele a benefity, které jsou nejžádanějšími mezi zaměstnanci.

U jednotlivých zaměstnaneckých výhod budou řešeny nejen účetní a daňové dopady, ale taktéž odvodový systém na straně zaměstnance a daňový režim na straně zaměstnavatele.

V rámci daňového hlediska je důležité benefity zařadit do daňově uznatelných či daňově neuznatelných nákladů. K tomuto řešení jsou používány účty např. 527 – Zákonné sociální náklady, 528 – Ostatní sociální náklady. Tvorba benefitů je v režii 4. účtové třídy. Konkrétně se jedná o účty např. 427 – Ostatní fondy. Ostatní použité účty jsou vysvětleny v Příloze č. 1.

3.5.1 Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců

Zaměstnanecký benefit ve formě vzdělávání či odborného rozvoje je jedním z nejpobulárnějších v dnešní době a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. O této skutečnosti informovaly ING Pojišťovny a Svaz průmyslu a dopravy ČR, které měly v rámci svého výzkumu zjišťovat nejoblíbenější benefity.

U vzdělávání je velmi důležité k čemu slouží, jelikož v minulosti docházelo k častým změnám hlavně v otázce daňové uznatelnosti nákladů. Ve smyslu odborného rozvoje nebo rekvalifikace zaměstnance, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo jestli rekvalifikace s předmětem činnosti zaměstnavatele nesouvisí.

Odborný rozvoj zaměstnanců je upraven v zákoníku práce v § 230, kde je přímo uvedeno, že prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné doplňování kvalifikace. Nemění se podstata kvalifikace a umožňuje zaměstnanci vykonávat sjednanou práci. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci povinnost na účasti na školení nebo studiu, aby mohl vykonávat jím sjednanou práci. Za účast na školení, studiu nebo jiné formě přípravy, náleží zaměstnanci

náhrada mzdy nebo platu. Náklady na prohlubování kvalifikace zaměstnanců hradí zaměstnavatel.

Zvyšování kvalifikace je stanoveno v § 231 v zákoníku práce, což je změna hodnoty kvalifikace. V některých případech také její zvýšení, které je možno získat pomocí studia, vzdělávání, školení aj. Není-li dohodnuto jinak, náleží zaměstnanci za zvyšování své kvalifikace pracovní volno a to s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

Rozšíření o tento benefit plánuje v letošním roce až 11 % firem. V průměru společnosti dávají na vzdělávání 2 % ze svého obratu a tento benefit poskytuje kolem 81 % korporací. Problém ovšem nastává v tom, že vzdělávání není určeno všem zaměstnancům, ale může ho využít pouhá 1/3 ze všech zaměstnanců. Rozdílné jsou i investice do zaměstnanců a to podle jejich pracovní pozice. Na řadového zaměstnance je přibližně vyčleněno 3 500 Kč/ ročně, kdežto na zaměstnance ze středního managementu kolem 10 000 Kč/ ročně. Avšak na zaměstnance z TOP managementu je společnost v některých případech schopna vyčlenit až 16 000 Kč/ ročně.²⁷

Daňový režim na straně zaměstnavatele

V případě, že kvalifikace či rekvalifikace *souvisí* s předmětem činnosti zaměstnavatele, může si zaměstnavatel prokazatelně vynaložené výdaje (náklady) zahrnout do daňově uznatelných výdajů. Tato skutečnost vyplývá z pokynu GFŘ č. D-6. Podle pokynu se za daňový výdaj na vzdělávání zaměstnanců v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 3, zákona č. 586/1992 Sb., považují výdaje (náklady) na odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců, jestliže souvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele.

Vzdělávacím zařízením, podle daní z příjmů, se rozumí pouze zařízení sloužící ke vzdělávání vlastních pracovníků. Jsou-li tato zařízení využívána také ke vzdělávání jiných osob, či k jiným účelům, lze do daňových výdajů (nákladů) zařadit jenom část provozních výdajů (nákladů). A to ty, které přesně souvisejí se vzděláváním vlastních pracovníků. Pro část výdajů (nákladů), které jsou vynaložené na vzdělávání jiných osob, či pro jiné účely, platí

²⁷ KOHOUTOVÁ, Zuzana. Firmy v Česku ožívají a je to znát i na zaměstnaneckých benefitech. In: *Finance.idnes.cz* [online]. [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity-posiluji-d4m-/podnikani.aspx?c=A140903_153848_podnikani_zuk

ustanovení § 25 odst. 1 písm. k) zákona o daních z příjmů. Výdaje (náklady) se uznávají pouze do výše dosažených příjmů.

Taktéž za daňově účinné náklady se považují všechny výdaje (náklady), které byly zaměstnavatelem vynaloženy na odborný rozvoj a prohlubování znalostní zaměstnanců. Což znamená, že daňově uznatelným výdajem jsou náklady (výdaje) prokazatelně vynaložené na zvyšování kvalifikace či rozšíření kvalifikace, v souvislosti se zákonem č. 435/2004 Sb., ale pouze v případě, že souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Tab. 3.1 Příklad účetního případu – vzdělávání zaměstnanců

Účetní případ	Částka	MD	D
1) VÚD - Odborný seminář pro mzdovou účetní	10 000 Kč	527	325
2) VBÚ - úhrada odborného semináře	10 000 Kč	325	221

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě vzdělávání, které *nesouvisí* s předmětem činnosti zaměstnavatele, nemá zaměstnavatel nárok si výdaje (náklady) uplatnit jako daňově uznatelné, v souladu s ustanovením § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 zákona o daních z příjmů. Ani v případě, že by tento benefit byl zanesen v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiné smlouvě. Vynaložené náklady má právo zaměstnavatel uhradit ze sociálního fondu či z fondu ze zisku po zdanění.

Daňový režim na straně zaměstnance

Na straně zaměstnance je od daně osvobozeno veškeré nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj, prohlubování kvalifikace či rekvalifikaci, tak je ustanoveno v § 6 odst. 9 písm. d) zákona o dani z příjmů. Toto plnění může být poskytováno z FKSP, sociálního fondu či fondu tvořeného ze zisku po zdanění. V některých případech také na vrub nákladů (výdajů), které jsou vynaloženy na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Náklady, které byly uhrazeny na rozvoj zaměstnanců a jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům ve formě mzdy, platu, odměny nebo jako

náhrady za ušlý příjem a to v souvislosti s ustanovením § 6 odst. 9 písm. a), zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů.

3.5.2 Stravování zaměstnanců, bývalých zaměstnanců

Jedním z nejoblíbenějších a taktéž nejčastějším zaměstnaneckým benefitem je příspěvek na stravování zaměstnanců a bývalých zaměstnanců. Stále více se zaměstnanci setkávají s příspěvkem ve formě stravenek. Zaměstnavatel není omezen ve výši nominální hodnoty poskytované stravenky, vždy pouze záleží na jeho rozhodnutí. Zároveň zákon nestanovuje, za jakou nominální hodnotu budou stravenky poskytovány zaměstnancům. Stravenkou mohou zaměstnanci hradit jak hlavní jídlo ve stravovacích a restauračních zařízeních, tak nákupy ve většině obchodů a supermarketů. Důležité je neopomenout, že za stravenky je možno koupit pouze potraviny, nikoliv pak tabákové výrobky či alkohol.

Problematika stravování zaměstnanců je řešena hned více právními předpisy. První z nich je zákoník práce, a to konkrétně § 236. Dále je možno danou problematiku najít v zákoně o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., vyhlášce č. 114/2005 Sb., vyhláška č.310/1995 Sb., vyhláška č. 430/2001 Sb. Jedna ze zásadních vyhlášek je vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, a také vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.²⁸

V zákoníku práce jsou upraveny povinnosti zaměstnavatele v oblasti závodního stravování. Zaměstnavatel je povinen umožnit svým zaměstnancům, ve všech směnách, stravování. Avšak tuto povinnost nemá, jestliže byli zaměstnanci vysláni na pracovní cestu. Může nastat situace, kdy v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, byly stanoveny další podmínky. Většinou se týkají práva na poskytování stravování a popřípadě také úhrady ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. V kolektivních smlouvách lze také dohodnout, zda bude stravování poskytováno pouze stálým zaměstnancům nebo také bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního důchodu, zaměstnancům čerpajícím dovolenou a zaměstnancům v dočasné pracovní neschopnosti.

Zaměstnavateli se nabízejí dvě možnosti. Může stravování zabezpečovat prostřednictvím vlastního zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů. Tento příspěvek je možno poskytovat

²⁸ KRBEČKOVÁ, Marie. *FKSP: sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2010, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-865-9.str.36

peněžní i nepeněžní formou. Náklady, které byly vynaloženy, může zaměstnavatel zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů). Výše se poté liší dle způsobu zabezpečování stravování. Stravováním, které bylo zabezpečeno v režii zaměstnavatele, se rozumí vlastní stravovací zařízení nebo stravování ve vlastním zařízení, ale zajištěno prostřednictvím jiných subjektů formou služby.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Jak již bylo řečeno, zaměstnavatel má možnost náklady (výdaje), na stravování zaměstnanců, hradit na vrub daňově uznatelných výdajů. Jedná-li se o *provoz vlastního stravovacího zařízení* a nepeněžitý příspěvek na stravování. V takovém případě jsou daňově uznatelnými výdaji náklady, které zaměstnavatel vynaložil na stravování zaměstnanců a to v rozsahu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 4, zákona o dani z příjmů. Daňově uznatelnými výdaji jsou také náklady na provoz stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin

Při zabezpečování stravování *prostřednictvím jiných subjektů* jsou daňově uznatelnými výdaji příspěvky na stravu prostřednictvím stravenek. Zaměstnavatel může přispívat ve výši 55 % ceny jednoho jídla za směnu, avšak až do maximálního horního limitu 70 % stravného a to při trvání pracovní cesty v rozmezí 5 – 12 hodin. Příspěvek na stravování smí zaměstnavatel uplatit jako daňově uznatelný výdaj, jestliže byl zaměstnanec přítomen v práci během jedné směny alespoň 3 hodiny. Na směnu delší jak 11 hodin, i s povinnými přestávkami, lze uplatnit příspěvek na další jídlo.

V okamžiku, kdy je zaměstnavatel vyslán na pracovní cestu v průběhu směny, je důležité posoudit, zda nastane nárok na stravné. Ten vzniká, jestliže pracovní cesta trvala déle jak 5 hodin.

Tab. 3.2 Příklad účetního případu – stravování zaměstnanců na straně zaměstnavatele

Účetní případ	Částka	MD	D
1) FAP – nákup stravenek	10 000 Kč	213	325
2) Poskytování stravenek zaměstnancům			
a) Příspěvek zaměstnavatele do limitu (55 %)	5 500 Kč	527	213
b) Příspěvek zaměstnavatele nad limit (15 %)	1 500 Kč	528	213
c) Zbývající část hrazená zaměstnancem	3 000 Kč	335	213
3) VÚD-úhrada zaměstnanců srážkou ze mzdy	3 000 Kč	331	335
4) VBÚ – úhrada faktury	10 000 Kč	325	221

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňový režim na straně zaměstnance

Od daně je osvobozen příjem zaměstnance, v souladu s § 6 odst. 9 písm. b, zákona o daních z příjmů, hodnota stravování poskytovaného nepeněžním plněním zaměstnavatelem svým zaměstnancům. A to ke spotřebě na pracovišti, pomocí závodního stravování či prostřednictvím jiných subjektů. Jestliže zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky za úplatu, tak jejich nominální hodnota je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů. Avšak poskytuje-li zaměstnavatel svým zaměstnancům příspěvek v peněžní formě zahrnuté do mzdy nebo platu, jde o peněžní příjem zaměstnance, který vstupuje taktéž do odvodového systému.

3.5.3 Poskytování dopravního prostředku pro soukromé účely zaměstnance

Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům bezplatně vozidlo nejen pro pracovní, ale také pro soukromé účely. Tento benefit je rozšířený hlavně u pracovníků na vedoucích pozicích, jedná se tedy většinou o tzv. manažerské vozidlo.

Příležitost využívání služebního automobilu pro pracovní i soukromé účely, mohou používat fyzické osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, podle § 6 zákona o dani z příjmů. Vozidlo smí být poskytováno jakýmkoliv zaměstnavatelem, a to v případě právnické či fyzické osoby.

V záležitosti nákladů musí být zodpovězeno několik otázek. Kdo je vlastníkem automobilu, je automobil koupený či pronajatý a jaký je způsob účtování. Náklady

s provozem je možno uplatňovat v prokazatelné výši. Těmi mohou být odpisy, spotřeba pohonných hmot, oleje a provozních kapalin, pojistné a povinné ručení, dálniční známky či silniční daň. V některých případech je možno používat paušální výdaje a to konkrétně na dopravu, náhradu výdajů za použití vozidla.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Motorové vozidlo, které je zahrnováno v obchodním majetku poplatníka nebo je v pronájmu poplatníka, pro služební či soukromé účely zaměstnanců, u kterého nemůže být, dle pokynů GŘ č. D – 6, uplatněn paušální výdaj na dopravu, se neuplatňuje režim poměrné výše daňově uznatelných výdajů (nákladů).

Poskytování služebního vozidla k soukromým účelům zaměstnance, nemá žádný vliv na daňový základ zaměstnavatele. Avšak náklady (výdaje), které byly vynaloženy na pohonné hmoty, pro soukromé účely, si musí zaměstnanec hradit sám, jelikož nejsou daňově uznatelným výdajem na straně zaměstnance. Obvykle je možno se setkat s postupem, kdy se vyúčtování pohonných hmot provede proplacením veškerých dokladů o koupi pohonných hmot, které zaměstnanec dodá svému zaměstnanci. Na konci měsíce je provedeno vyúčtování o spotřebě pohonných hmot pro soukromé účely a to na základě doložených ujetých kilometrů a to samozřejmě včetně DPH. Zaměstnanec má posléze možnost zjištěnou částku uhradit hotově do pokladny či srážkou ze mzdy.

Tab. 3.3 Příklad účetního případ – poskytování služebního automobilu zaměstnancům i pro soukromé účely

Účetní případ	Částka	MD	D
1) VÚD – refundace nákladů vynaložených na automobil	5 000 Kč	335	648
2) DPH – 21 %	1 050 Kč	335	343

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňový režim na straně zaměstnance

Bezplatné poskytování motorového vozidla zaměstnavatelem, pro soukromé účely zaměstnance, má dopad na zdanitelný příjem zaměstnance. Za příjem zaměstnance se

považuje v souladu s § 6 odst. 6, zákona o dani z příjmu, 1 % vstupní ceny vozidla, a to za každý započatý kalendářní měsíc, ve kterém bylo vozidlo poskytováno.

Nepeněžitým příjmem je tedy 1 % pořizovací ceny poskytovaného vozidla, který se přičítá ke zdanitelné mzdě, ze které se dále vypočítává superhrubá mzda a také záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti ve výši 15 %. V případě, že by 1 % pořizovací ceny vozidla nesplňovalo 1 000 Kč, je brána jako rozhodná částka 1 000 Kč. Tato částka také vstupuje do odvodu pojistného a tedy do vyměřovacího základu zaměstnance.

3.5.4 Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Zájem o příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření stále stoupá. Stejně jako příspěvek na soukromé životní pojištění. Výrazný nárůst zájmu o daný benefit zaznamenaly jak větší firmy, tak dokonce i podnikatelé zaměstnávající menší počet zaměstnanců. Hlavním důvodem je zavedení daňového zvýhodnění a také proto že benefit je výhodný pro obě dvě strany.

Od roku 2013 došlo k důchodové reformě, kdy lidé měli možnost vstoupit do II. penzijního pilíře – důchodového spoření a III. penzijního pilíře – doplňkového penzijního spoření. I. penzijní pilíř je financován zejména z odvodů sociálního pojištění. Účast na tomto pilíři je povinná pro zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné. Jde o povinný odvod ze mzdy, tedy o povinné důchodové pojištění. Ukončení účasti v pilíři není možné. Správcem peněžních prostředků, které byly naspořeny, je stát. Výplata prostředků probíhá prostřednictvím starobních důchodů od státu. Fyzické osoby spoří 28 % ze své hrubé mzdy, jestliže nevstoupili do II. pilíře. V případě, že jsou účastníci II. pilíře, spoří 25 % ze své hrubé mzdy.

II. penzijní pilíř je tedy nově zavedený od zmíněné reformy a jedná se o důchodové spoření. Do II. pilíře měli lidé možnost vstoupit dobrovolně, ovšem poté jim vznikla povinnost v něm setrvat až do okamžiku přiznání důchodu z I. pilíře. Účastníkem mohou být fyzické osoby, které platí pojištění I. pilíře a uzavřeli smlouvu s penzijní společností o důchodovém spoření za předem stanovených podmínek. Zaměstnanci, kteří jsou účastníky II. pilíře, jsou povinni nahlásit tuto skutečnost zaměstnavateli, jelikož bude za ně odvádět pojistné. Účastníci na II. pilíři spoří 3 % z hrubé mzdy, namísto I. pilíře. K tomu další 2 % z hrubé mzdy, jedná se o navýšený odvod z hrubé mzdy. Tudíž je sazba 5 % z vyměřovacího

základu. Z důvodů, že se sníží odvod do I. pilíře, bude účastníkovi krácena procentní výměra starobního důchodu ze zmíněného I. pilíře. Účastník bude mít poté na výběr, zda zvolí doživotní vyplácení starobního důchodu s možností výplaty pozůstalostního důchodu na 3 roky, anebo výplatu starobního důchodu na dobu 20 let.

Občané měli také možnost vstoupit ještě do III. penzijního pilíře. Jedná se o doplňkové penzijní spoření. Účast na tomto pilíři byla opět dobrovolná a mohli se zúčastnit zájemci od 18 let, kteří uzavřeli smlouvu s penzijní společností o doplňkovém penzijním spoření. Ze systému je možno předčasně vystoupit, ale v tomto případě by zanikl nárok na státní příspěvek a daňové úlevy. Stát k měsíčním příspěvkům vyplácí účastníkům státní příspěvek. Umožňuje tedy odečítat část zaplacených příspěvků ze základu daně z příjmů v rámci ročního zúčtování daně. Správcem peněžních prostředků je soukromá penzijní společnost.²⁹

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel si může uplatnit jako daňově uznatelný výdaj (náklad), který vynaložil jako výdaj (náklad) na penzijní připojištění zaměstnanců se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění a to bez ohledu na výši příspěvku. Ustanovení o uznatelnosti nákladů je možno nalézt v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, zákona o dani z příjmů. Rozsah práva zaměstnanců na výše uvedené příspěvky by měl vyplývat z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy.

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění může zaměstnavatel hradit také z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. V některých případech může být příspěvek na tento benefit hrazen tzv. kombinovaně, v tom smyslu, že část bude hrazena z FKSP či sociálního fondu a část na vrub daňových výdajů. Státní podniky postupují v souladu s vyhláškou 310/1995 Sb.³⁰

²⁹ MFCR. Soukromý sektor. [online]. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor>

³⁰ D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2014 s. 207

Tab. 3.4 Příklad účetního případu – příspěvek na pojištění

Účetní případ	Částka	MD	D
1) VÚD – příspěvek na pojistné zaměstnance (měsíčně)	2 000 Kč	527	333
2) VBÚ – úhrada příspěvku na pojistné	2 000 Kč	333	221

Zdroj: Vlastní zpracování

Příspěvky na soukromé komerční pojištění může zaměstnavatel poskytovat na vrub daňových výdajů. Vynaloženou částku smí zahrnout do daňově uznatelných výdajů pouze za předpokladu, že právo zaměstnance je zaneseno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiné smlouvě.

Daňový režim na straně zaměstnance

Na straně zaměstnance je vycházeno z § 6 odst. 9 písm. p), zákona o dani z příjmů, kde je stanoveno, že příspěvek zaměstnavatele v celkovém úhrnu 30 000 Kč je osvobozen od daně. Platba může být použita na příspěvek na penzijní připojištění se stáním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření poukázány na účet zaměstnance u penzijní společnosti. Podmínkou je, že smlouva o penzijním připojištění byla sjednána se zaměstnancem s výhradou, že výplata plnění z penzijního pojištění bude možná až po 60 kalendářních měsících

a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. Dále může být platba použita na příspěvek na pojistné, které je hrazeno zaměstnavatelem pojišťovně zaměstnance a to pro případ dožití nebo pro případ smrti. Musí být sjednáno dřívější plnění v případě vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod.

Příspěvek do 30 000 Kč je na straně zaměstnance osvobozen od daně, tudíž nevstupuje do základu daně a nemá tedy dopad na odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Jestliže by se zaměstnavatel rozhodl svému zaměstnanci přispívat částkou vyšší jak 30 000 Kč, vstupovala by nadlimitní část do základu daně a to připočtením ke zdanitelné mzdě zaměstnance. Dále by nadlimitní část samozřejmě vstupovala do vyměřovacího základu a měla tedy dopad na odvodový systém. Zaměstnanec nemá nárok čerpat daňové zvýhodnění,

jestliže mu zaměstnavatel poskytl finanční příspěvek. Forma tohoto benefitu by měla být vždy nepeněžní, aby měl zaměstnanec nárok na osvobození od daně do limitované částky.³¹

Jakýkoliv peněžní i nepeněžní příspěvek zaměstnavatele na soukromé komerční pojištění zaměstnance je vždy na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. Jedná se především o různá riziková pojištění. I tento příspěvek se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

3.5.5 Příspěvky na rekreaci, kulturu, tělovýchovu a jiné zájmy

Zde jde především o uspokojování kulturních, rekreačních a sportovních potřeb a zájmů zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Zaměstnavatel má možnost tento benefit poskytovat v peněžní podobě a to jako příspěvky na různé kulturní akce, dětské tábory, tuzemské a zahraniční zájezdy, relaxační a ozdravné víkendy, aj. Druhou formou je nepeněžní forma, kdy může pořádat sportovní akce, firemní plesy, provozování vlastních relaxačních zařízení a provozování pronajatých zařízení. V některých případech je možno se setkat s kombinací peněžní i nepeněžní formy.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

V návaznosti na daně z příjmů je zaměstnavatel povinen vycházet z § 25 odst. 1 písm. h) bod 1-2. Za výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat **nepeněžní plnění** poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům a to ve formě:

- příspěvku na kulturní pořady, sportovní akce a zájezdy,
- poskytování rekreačních, zdravotnických a vzdělávacích zařízení (s výjimkou zařízení uváděných v § 24 odst. 2 písm. j) bod 1-3, zákona o dani z příjmů).

Jinak řečeno, výše uvedený výdaj si zaměstnavatel nemá nárok zahrnout do svých daňově uznatelných výdajů (nákladů). Je nutno uvést, že ani v případě, práva zaměstnance, které bylo uvedeno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiném typu smlouvy. Nepeněžní plnění lze hradit z FKSP či sociálního fondu, fondu ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů.

³¹ D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2014 s. 208

Tab. 3.5 Příklad účetního případu – plnění na kulturu, sport, rekreace

Účetní případ	Částka	MD	D
1) FAP – nákup permanentek do fitness centra (ze sociálního fondu)	10 000 Kč	427	325
2) VBÚ – úhrada faktury za permanentek	10 000 Kč	325	221

Zdroj: Vlastní zpracování

Peněžní plnění poskytované zaměstnavatelem se řídí § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, zákona o dani z příjmů. Zaměstnavatel má možnost si jej zahrnout do daňových výdajů, je-li právo zaměstnance uvedeno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo v pracovní smlouvě.

Tab. 3.6 Příklad účetního případu – plnění na kulturu, sport, rekreace

Účetní případ	Částka	MD	D
1) FAP – vstupenky na filmový festival	6 000 Kč	528	325
2) VBÚ – úhrada faktury za filmový festival	6 000 Kč	325	221

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňový režim na straně zaměstnance

Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění jsou osvobozena od daně. Forma benefitu může být používání rekreačního, zdravotnického nebo sportovního zařízení. Dále také příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce. Avšak jedná-li se o poskytování rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance stanoven limit osvobození, a to ve výši 20 000 Kč za kalendářní rok. Mezi zmíněný benefit se také řadí plnění poskytované rodinným příslušníkům zaměstnance a to v souladu s § 6 odst. 9 písm. d, zákona o dani z příjmů. Částky nad stanovený limit se stávají na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.

Peněžní příspěvek zaměstnavatele svým zaměstnancům vždy podléhá zdanění v souladu s daněmi z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a to bez ohledu na výši. Toto plnění vstupuje do vyměřovacího základu a odvádí ze z něj pojistné.

3.5.6 Benefity ke sladování profesního a rodinného života

Zřízení firemní mateřské školky je určitým benefitem, který má zaměstnavatel možnost poskytovat svým zaměstnancům. Z průzkumu internetového portálu firemní školky vyplývá, že zájem o tento benefit roste. V dnešní době by jej uvítalo více jak 60 % všech zaměstnanců a to bez ohledu na věk dítěte. Zaměstnavatel tímto benefitem dává najevo svým zaměstnancům, že s nimi i nadále počítá. Zároveň odpadá hledání nových pracovníků a neustálé zaučování. Výhodou je také brzký návrat žen do zaměstnání a tudíž i nízká ztráta pracovního kapitálu. Avšak i přes tyto výhody je firemních školek velmi málo.

Otázkou je, proč se zaměstnavatelé brání poskytovat tento druh benefitu, když tím stoupá jejich atraktivita na trhu práce a u zaměstnanců je tento benefit velice žádoucí. Jedním z hlavních důvodů je, že podpora ze strany státu je velmi nízká. Zaměstnavatel musí disponovat minimálně půl milionem volných peněžních prostředků a volným prostorem, aby o takovéto školce mohl začít uvažovat. Školku si lze daňově uznat jen v případě, že má akreditaci Ministerstva školství. V neposlední řadě je nutno připomenout, že firemní školky se řídí vyhláškou č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, kde je mimo jiné uveden počet m² na dítě. Firemními školkami se zatím mohou pyšnit např. společnosti jako je Česká spořitelna, Unipetrol, Linet aj.

Bude-li firma zřizovat firemní školku, má možnost ji zřídit na základě živnostenského zákona nebo na základě školského zákona, kdy bude mateřská školka zapsána do registru škol. Za situace, že bude zaměstnavatel zřizovat mateřskou školu na základě živnostenského zákona, nejsou pravidla tak přísná. Taková zařízení mohou založit jak právnické, tak fyzické osoby. V případě zřízení školky na základě akreditace ministerstva školství, jsou už podmínky přísnější. Žádost o zapsání školky do rejstříku musí být podána vždy do 30. 9. předchozího roku, než v kterém by měla být otevřena. Zřídit ji smí pouze právnické osoby. Avšak financována může být z grantu Evropské Unie nebo je možno požádat o dotace na mzdy personálu.³²

Daňový režim na straně zaměstnavatele

V § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3, zákona o dani z příjmů, je uvedeno, že do daňových výdajů (nákladů) je možno zahrnout výdaje, které byly vynaloženy na provoz vlastních

³² LUKÁŠOVÁ, Miriam. Jak si zřídit firemní školu z pohledu daní. [online]. [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-si-zridit-firemni-skolu-poradime-i-z-pohledu-ucetni-ctvi/>

vzdělávacích zařízení či spojené s odborným rozvojem, rekvalifikací zaměstnanců a to podle jiného právního předpisu. Pouze však v případě, že souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Ze znění zákona je tedy možno odvodit, že výdaj na provoz firemní školky je možno uplatnit do daňově uznatelných výdajů pouze za předpokladu, že se jedná o provozovatele (zaměstnavatele) mateřské školky.³³

Ve sdělení Ministerstva financí, které bylo zveřejněno ve Finančním zpravodaji č. 9-10/2008, čj. 151/101 107/2008, ze dne 1. prosince 2008 a zahrnutých do Pokynu GFŘ D-6, je stanoveno, že za daňově uznatelné výdaje (náklady) je možno považovat plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci použitím **vlastních firemních mateřských školek, které byly zapsány do školského rejstříku** podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

Mateřské školky nezapsané do školského rejstříku podle školského zákona, jsou v rámci daní z příjmů posuzovány dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) bod 2. Náklady (výdaje) vynaložené na provoz vzdělávacího zařízení nelze zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů). A to ani za předpokladu, že právo zaměstnanců vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy. Náklady na provoz a vybavení zmíněného zařízení je ale možno hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů.

Zaměstnavatel má také možnost zvolit formu **nepeněžního příspěvku** zaměstnancům formou využívání předškolních zařízení, které jsou zajišťovány prostřednictvím jiných subjektů. Náklady (výdaje) vynaložené na takovéto plnění je možno hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub daňově neuznatelných výdajů. Jestliže by zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytoval **peněžní příspěvek** na hlídání dětí nebo péči jiné osoby, ke které má zaměstnanec povinován svoji péči, nemá taktéž možnost si tyto výdaje (náklady) zahrnout do svých daňově uznatelných výdajů. Náklady může hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub daňově neuznatelných výdajů. Odlišná situace by nastala, kdyby vyplývalo právo na tento peněžní příspěvek z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo z pracovní a jiné smlouvy.

³³ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 35. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer 2013

Tab. 3.7 Příklad účetního případu – firemní školky

Účetní případ	Částka	MD	D
1) FAP – školné (dítě zaměstnance v mateřské škole) - hrazené ze sociálního fondu	3 000 Kč	427	325
2) VBÚ – úhrada faktury za školné	3 000 Kč	325	221

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňový režim na straně zaměstnance

Ze strany zaměstnance, kterému bylo umožněno formou benefitu používat bezplatně nebo za určitou zvýhodněnou částku firemní školku provozovanou zaměstnavatelem, se jedná o zdanitelný příjem, který není osvobozen od daně. Důvodem je, že se nejedná o nepeněžní plnění zaměstnavatele ke svým zaměstnancům z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů dle § 6 odst. 9 písm. d), zákona o dani z příjmů. Nepeněžní plnění ve formě možnosti použití firemní školky za nižší či nulovou částku je nutno posoudit z pohledu daní z příjmů jako příjem zdaněný ve formě superhrubé mzdy se zahrnutím do vyměřovacího základu pro odvodový systém.

Nepeněžní plnění, které by zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů, ve formě používání předškolního zařízení, je podle § 6 odst. 9 písm. d), zákona o dani z příjmů osvobozeno od daně z příjmů, tudíž nepodléhá odvodovému systému.³⁴

Peněžní příspěvek, který je zaměstnavatelem poskytován zaměstnancům na financování pobytu dítěte zaměstnance v mateřské škole, je považován vždy za zdanitelný příjem, který podléhá zdanění a zasahuje do vyměřovacího základu a odvodového systému.

3.5.7 Sociální výpomoci a půjčky (zápůjčky)

Zaměstnavatelé v dnešní době již nenabízejí jen obvyklé benefity, které zaměstnanci někdy berou jako samozřejmost. Ti zaměstnavatelé, kteří disponují velkým objemem svých volných peněžních prostředků, mají také možnost nabídnout zajímavý benefit v podobě výhodných zaměstnaneckých půjček. Mohou být jak bezúročné, tak s úrokem nižším, než je obvyklé. Fakt, že na půjčky neexistuje právní nárok, umožňuje zaměstnavatelům zvýhodňovat

³⁴ D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2014 s. 215

zaměstnance s dlouhodobě nadstandartním výkonem. Zaměstnanecké půjčky jsou bezpochyby jedním ze stabilizačních prvků.

Od 1. ledna 2014 vstoupil v platnost zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který změnil terminologii, kdy se půjčka mění na zápůjčku. Terminologie však není změněna ve vyhláškách č. 114/2002 Sb., a č. 310/1995 Sb. Proto je důležité zmínit, že jistou formou sociální výpomoci je zápůjčka zaměstnanci. Ta mu může být poskytnuta pro překonání tíživé sociální situace nebo pro uspokojení bytové otázky.³⁵

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel má dvě možnosti poskytování **sociální výpomoci**, a to buď z daňově uznatelných a daňově neuznatelných nákladů (výdajů). Do daňově uznatelných výdajů, za předpokladů, že budou poskytovány na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, je možno zahrnout sociální výpomoci v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. Mezi tyto jsou řazeny výpomoci určené:

- na překlenutí mimořádně tíživé situace zaměstnance, který se nachází na území vyhlášeného nouzového stavu;
- na překonání mimořádně tíživé finanční situace.

Do daňově uznatelných výdajů (nákladů) nelze zahrnout sociální výpomoci poskytnuté nejbližším pozůstalým zaměstnance.

Zaměstnavatel může poskytnout **zápůjčku** na bytové účely nebo na překlenutí mimořádně tíživé situace. Vyhláškou č. 114/2002 Sb., je stanoveno § 6 na co se vztahuje půjčka na bytové účely. Na základně písemné smlouvy je možno zaměstnancům poskytnout půjčku na koupi domu, složení členského podílu na družstevní byt, koupi bytového zařízení aj. Půjčky z prostředků fondů jsou bezúročné. Je možno je poskytovat za podmínek:

- součet zůstatků nesplacených půjček a půjčky nové nepřesáhne u zaměstnance částku vyšší jak 100 000 Kč;
- na bytové zařízení nepřesáhne částku 50 000 Kč.

Každá půjčka je splatná maximálně do 10 let od uzavření smlouvy o půjčce. Avšak za situace, že by došlo k ukončení pracovního poměru, je půjčka splatná do 6 měsíců.

V ustanovení § 11 vyhlášky č. 114/2002 Sb., je uvedeno, že zaměstnavatel smí poskytnout zaměstnanci bezúročnou půjčku na překlenutí mimořádně tíživé finanční situace

³⁵ KRBEČKOVÁ, Marie. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag 2014, s. 51

a to do maximální částky 20 000 Kč. V případě živelné pohromy nebo ekologické havárie je částka navýšena na 50 000 Kč.

Tab. 3.8 Příklad účetního případu – sociální výpomoci a půjčky

Účetní případ	Částka	MD	D
1) VÚD – poskytnutí nenávratné půjčky ze sociálního fondu	10 000 Kč	427	221
2) VÚD – půjčka zaměstnanci ze sociálního fondu	10 000 Kč	335	221
3) VBÚ – splacení půjčky zaměstnancem	10 000 Kč	221	335

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňový režim na straně zaměstnance

Od daně z příjmů jsou osvobozeny příjmy dle § 6 odst. 9 písm. o), zákona o dani z příjmů. Dále také příjmy do výše 500 000 Kč, které zaměstnavatel poskytl jako **sociální výpomoc** zaměstnanci pro překonání mimořádně tíživé situace způsobené živelnou pohromou, ekologickou havárií nebo průmyslovou havárií. Avšak pouze za předpokladu, že příjmy byly vyplaceny z FKSP nebo ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nákladů (výdajů) určených na dosažení, zajištění a udržení příjmů.³⁶

V případě **zápůjčky** se nejedná od 1. ledna 2014 o zdanitelný příjem zaměstnance, poněvadž zápůjčka není předmětem daně dle znění § 3 odst. 3 písm. j), zákona o dani z příjmů.

3.5.8 Benefity formou odměny při životních a pracovních jubileích zaměstnanců

V současnosti je velmi obvyklým benefitem poskytování zaměstnanci v případě jeho životního či pracovního jubilea peněžitě, ale také věcné odměny. V souladu s § 224, odst. 2, ZPr, je stanovena možnost zaměstnavatele poskytovat svým zaměstnancům odměnu při životním nebo pracovním jubileu, zejména k dovršení 50 let věku a při ukončení pracovního poměru zaměstnanců z důvodů přiznání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně nebo

³⁶ CHLADA, Jaromír. *Zaměstnanecké půjčky* [online]. 2013 [cit. 2015-03-18]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/zamestnanecke-pujcky/>

při nabytí nároku na starobní důchod. Dalšími důvody jsou poskytnutí pomoci při předcházení požárů, živelných pohrom, při pomoci na likvidaci živelných pohrom a také při pomoci zabránění mimořádných událostí, které by způsobovaly ohrožení života, zdraví a majetku.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Náklady (výdaje) spojené s výplatou odměn při životních a pracovních jubileích může zaměstnavatel hradit ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění. Na vrub daňových výdajů je možno hradit náklady na výplatu odměn při dovršení 50 let věku, při odchodu do invalidního důchodu při uznání invalidity III. stupně a při nabytí nároku na starobní důchod. Jestliže právo na poskytnutí benefitu vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy, má zaměstnavatel možnost náklady (výdaje) zahrnout do daňově uznatelných výdajů a to v souvislosti s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, ZDP.

Tab. 3.9 Příklad účetního případu – benefity formou odměny

Účetní případ	Částka	MD	D
1) VÚD – poskytnutí daru k dovršení 50 let věku zaměstnance	5 000 Kč	521	331
2) VÚD - poskytnutí daru zaměstnanci za odpracovaných 25 let u zaměstnavatele (ze sociálního fondu)	2 000 Kč	427	325

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňový režim na straně zaměstnance

Hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z FKSP, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, je hodnota nepeněžních darů poskytovaných za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku po zdanění osvobozena od daně dle § 6 odst. 9 písm. g), a to až do výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance.

Částka, která přesahuje limit 2 000 Kč, podléhá zdanění příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a tudíž vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

4. Analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ŠPVS, a. s.

V následující kapitole pro analýzu zaměstnaneckých benefitů byla vybrána šumperská akciová společnost. Název obchodní společnosti je Šumperská provozní vodohospodářská společnost, a. s. (dále jen ŠPVS). V podkapitolách bude blíže popsána historie obchodní společnosti, organizační struktura, kolektivní smlouva a v neposlední řadě poskytované benefity.

Pro bližší analýzu byla zvolena vícekritériální metoda, která spočívá ve zvolených kritériích a preferencích zaměstnavatele. Cílem metody je, prostřednictvím zvolených kritérií a přidělených vah, zjistit, které benefity by měl zaměstnavatel nabízet. Zájem obchodní společnosti spočívá jak ve spokojenosti zaměstnanců a tím zvýšení jejich výkonnosti, tak v úspoře nákladů na zaměstnanecké benefity.

4.1 Historie ŠPVS, a. s.

Obchodní společnost byla založena v roce 1994 a to v rámci privatizace podniku Vodovody a kanalizace Šumperk. Tento podnik byl mnoho let správcem vodovodů a kanalizací obcí a měst v okrese Šumperk. Ve své činnosti obchodní společnost navazuje na novodobou historii výstavby a provozování moderního vodovodního systému pro město Šumperk, který měl svoji tradici již od roku 1883. ŠPVS, a. s. je provozní společností a na základě dlouhodobých smluv spravuje a provozuje vodohospodářský majetek měst a obcí. Zejména se jedná o Vodohospodářská zařízení (dále jen VHZ) Šumperk, a. s., který sdružuje 6 měst a 24 obcí v okrese Šumperk.

V květnu 2001 došlo k velmi zásadní změně. Hlavním akcionářem obchodní společnosti se stala obchodní společnost ONDEO Services, vodohospodářská divize nadnárodní skupiny SUEZ. Nejsilnější součástí vodohospodářské společnosti v ČR se stala od roku 1991, a to vstupem tohoto akcionáře. Hlavním cílem nového akcionáře je trvalý a dlouhodobý rozvoj vodárenských a kanalizačních služeb v obhospodařovaném území. Pro naplnění tohoto cíle byl přijat střednědobý plán a to v horizontu 5 let. V plánu je kladen zejména důraz na snižování podílu nefakturované vody, zkvalitnění služeb zákazníkům a v neposlední řadě efektivní organizaci a řízení lidských zdrojů obchodní společnosti. Zejména jde o zvyšování kvalifikace zaměstnanců a to i v mezinárodním prostředí.

V důsledku dalšího rozvoje oboru, se ŠPVS rozhodlo postupně nahrazovat staré nekvalitní zdroje novými zdroji podzemních vod, modernizací vodovodních řadů snižovat ztráty vody a napomáhat řešení zásobování obyvatelstva v obcích. A to zejména v těch, v kterých dosud nejsou vybudovány kvalitní vodovody. Zárukou pro stabilní fungování i další rozvoj vodovodního hospodářství v šumperském regionu, je úzká spolupráce s majiteli infrastruktury, léta prověřená kvalita služeb a také dobré jméno společnosti.

4.2 Základní informace o akciové společnosti

Základní charakteristika společnosti je zpracována v tab. 4.1. Akciová společnost byla založena podle § 172 ObchZ. Jediným zakladatelem společnosti je Fond národního majetku ČR se sídlem v Praze 2, Rašínovo nábřeží 42. Zakladatel splatil 100 % základního kapitálu, které je představováno cenou vkládaného hmotného a dalšího majetku, který je uveden v zakladatelské listině. Ocenění majetku je zaneseno ve schváleném privatizačním projektu státního podniku Vodovody a kanalizace Šumperk.

Tab. 4.1 Základní charakteristika ŠPVS, a. s.

Obchodní firma	Šumperská provozní vodohospodářská společnost, a. s.
Zapsáno v OR	u Krajského soudu v Ostravě, oddíl B. vložka 699
Den zapsání	1. 1. 1994
Sídlo	Jílová 2769/6, Šumperk, 787 01
IČO	47674911
DIČ	CZ47674911
Právní forma	Akciová společnost
Akcie	70 806 ks kmenové akcie na majitele ve jmenovité hodnotě 1 000 Kč v listinné podobě
Základní kapitál	70 806 000 Kč
Výrok auditora	bez výhrad (v roce 2014)
Auditorská společnost	Ernst & Young, s.r.o.

Zdroj: Vlastní zpracování ze zdroje http://www.spvs.cz/images/vyrocnizpravy/SPVS_vyrocní-zprava_2013.pdf

Hlavní činností ŠPVS, a. s. je mj. výroba a dodávka pitné vody a odkanalizování a čištění odpadních vod. Obchodní společnost aktuálně spravuje 16 vodovodů, z toho 7 skupinových,

56 vodojemů, 4 úpravní pitné vody a více než 640 km vodovodních sítí. Pitnou vodou zásobuje téměř 81 tis. osob. Pro VHZ Šumperk, a. s. provozuje 12 vodovodů a z toho 5 skupinových. Samostatné vodovody, které vlastní největší partner zmíněné akciové společnosti, tedy VHZ Šumperk a. s. se nachází v obcích Hanušovice, Hynčice, Hraběšice, Ruda nad Moravou, Staré Město, Studená Loučka a Hněvkov. ŠPVS, a. s. dále provozuje 9 čističek odpadních vod z toho 8 je v majetku VHZ Šumperk, a. s. Pro hlavního partnera je provozována jedna skupinová kanalizace a 8 samostatných kanalizací.

Mezi další předměty podnikání společnosti patří silniční motorová doprava, činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence, projektová činnost ve výstavbě, podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady, provádění staveb, jejich změny a odstraňování a také vodoinstalatérství, topenářství.

Obr. 4.1 logo akciové společnosti



Zdroj: <http://www.spvs.cz/>

4.2.1 Filozofie akciové společnosti

Filozofie obchodní společnosti spočívá v pěti základních bodech. Prvním bodem je kvalita a spolehlivost služeb, která je zaměřena na nejširší veřejnost a podnikatelskou sféru. V podvědomí společnosti je sociální dopad ceny vodného a stočného. Tvorba cen je předem projednávána s představiteli měst a obcí. ŠPVS, a. s. se snaží svým vhodným výběrem zdrojů, procesem výroby a zajištěním vhodné technologie zabezpečit maximální možnou kvalitu služeb v přiměřených cenách. Dispečink je dostupný 24 hodin denně a monitoruje chod všech prvků celé vodohospodářské soustavy, aby odběratelům v případě mimořádné havárie byla ihned dodána voda.

Druhým bodem interní filozofie je ochrana životního prostředí. Veškeré provozované činnosti obchodní společnosti jsou úzce spjaty s ochranou životního prostředí. Zejména se

jedná o odvádění a čištění odpadních vod, které aktivně napomáhá jak ochraně, tak ke zlepšení životního prostředí na daném území. Prostřednictvím exkurzí, na vybraných provozech úpravy pitné vody a čištění odpadních vod, se ŠPVS, a. s. snaží vzdělávat i mladou generaci. Obchodní společnost je také podporováno mnoho nejrozličnějších ekologických akcí.

Spolupráce se zákazníky je dalším bodem. Kontakt zákazníka a odborného pracovníka je umožněn v příjemných prostorách zákaznického centra v budově ředitelství akciové společnosti a to v místě jeho sídla. Vysocí kvalifikovaní zaměstnanci v daném oboru zde uzavírají smlouvy se zákazníky, zajišťují podklady pro fakturaci, řeší případné reklamace, vyjadřují se k technické dokumentaci a v neposlední řadě poskytují technické poradenství. Novinkou je, že zákazníci už mají online přístup k zadávání odečtu vodoměrů a to prostřednictvím webových stránek společnosti.

Nemůže být opomenuta taktéž spolupráce s municipalitou, kdy ŠPVS, a. s. zajišťuje pro ostatní obce nejrozličnější aktivity, a to od celkového provozování vodovodu a kanalizace až po zajišťování samostatných dílčích činností.

Dalším důležitým bodem je péče o zaměstnance. Obchodní společnost se snaží po všech stránkách pečovat o své zaměstnance a vytvářet jim příjemné pracovní prostředí pro jejich náročnou práci. Zaměstnavatel taktéž umožňuje svým zaměstnancům zvyšování kvalifikace a odborný růst při stabilním zaměstnaneckém prostředí.

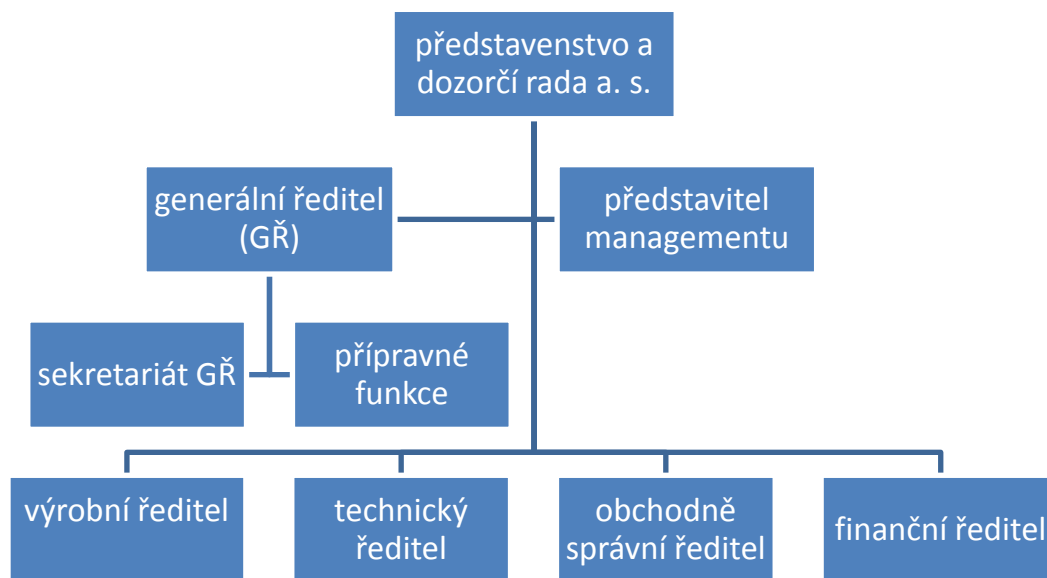
4.3 Organizační struktura

V roce 2014 byly procesy v oblasti řízení lidských zdrojů spravovány a rozvíjeny v prostředí zavedeného Integrovaného Systému Managementu (dále jen ISM). Způsob i forma řízení společnosti je založena na obecném principu a navazuje na Obchodní zákoník a stanovy a. s. Mezi hlavní zásady patří mj. zásada jediného odpovědného vedoucího a principu tvůrčí spolupráce. Vztah nadřízenosti a podřízenosti je ve směru vertikálním po organizační ose a má charakter příkazovací.

Mezi normy ŠPVS, a. s. patří neodmyslitelně organizační řád, ve kterém je upraven proces řízení a základní organizační struktura, dělba práce, působnost jednotlivých organizačních jednotek, útvarů a zaměstnanců. Správa společnosti je zajištěna orgány společnosti dle Stanov a to valnou hromadou, představenstvem a dozorčí radou. Společnost je členěna na útvar generálního ředitelství a 4 úseky (výrobní, technický, obchodně správní, finanční) a orgány

akciové společnosti. V čele úseku je ředitel, kterého jmenuje generální ředitel a to až po schválení představenstva.

Obr. 4.2 organizační struktura ŠPVS, a. s.



Zdroj: Vlastní zpracování z interních materiálů ŠPVS, a. s.

Uzavírání smluv o dodávkách vody a odvádění odpadních vod probíhá na zákaznickém oddělení, které spadá pod obchodně správní úsek. Zde je možné nejen uzavírat smlouvy, ale také řešit jejich změny, reklamace, stížnosti, či se vyjadřovat k projektové dokumentaci. Pro spokojenost zákazníků a také přehlednější administrativní činnost slouží čtyři provozy, což jsou Šumperk, Zábřeh na Moravě, Mohelnice a Hanušovice. Pro lepší orientaci mezi provozy a oblastmi zásobovanými vodou, slouží Příloha č. 4.

4.4 Zaměstnanci akciové společnosti

Generální ředitel akciové společnosti má 186 podřízených pracovníků v jednotlivých útvech. Ve výrobním útvaru pracuje 129 zaměstnanců, jak je uvedeno v tab. 4.1. V technickém úseku pracuje 35 zaměstnanců, společnost využívá služeb externího metrologa. V obchodně správním útvaru vykonává práci 11 zaměstnanců a ve finančním 9 zaměstnanců. Každý útvar má svého vedoucího pracovníka (viz Příloha č. 3).

Počet zaměstnanců se od roku 2013 mírně snížil a jak již bylo zmíněno, nyní u ŠPVS, a. s. pracuje 187 pracovníků včetně generálního ředitele. Míra fluktuace mírně vzrostla a dosáhla 8,4 %. Proces postupného personálního nahrazování na manuálních pozicích probíhal plynule, stejně jako na pozicích technicko-hospodářských a to zejména vysoce kvalifikovanými a zkušenými lidmi. V tab. 4.6 je znázorněn počet zaměstnanců podle jednotlivých pozic a také rozdělení na muže a ženy v akciové společnosti. Jak je možné si povšimnout, na manažerské pozici není zastoupeno ženské pohlaví. Tento fakt by akciová společnost chtěla do budoucna změnit. Pracovní sílu společnosti ŠPVS, a. s. tvoří převážně muži a to celkem 76 %, oproti ženám (24 %), které pracují hlavně jako THP pracovnice.

Tab. 4.1 Počet zaměstnanců dle pozic a pohlaví

Pracovní pozice	Muži	Ženy	Celkem v %
Dělník	99	2	54
THP pracovník	38	43	43
Manažeři	5	0	3
Celkem muži/ženy	142	45	187 pracovníků
Celkem v %	76	24	100

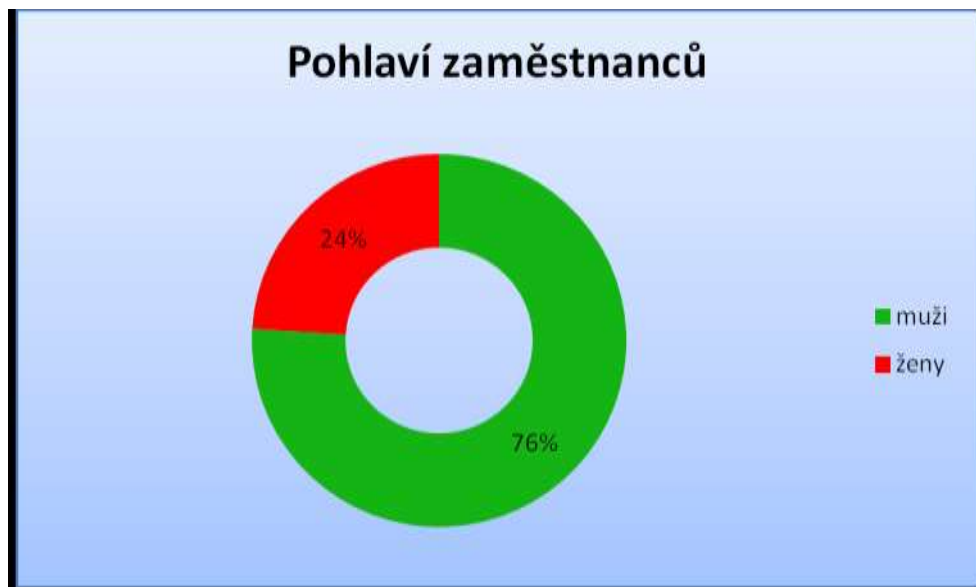
Zdroj: Vlastní zpracování dle interních záznamů ŠPVS, a. s.

Graf 4.1 Pracovní zařazení pracovníků v ŠPVS, a. s.



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů ŠPVS, a. s.

Graf 4.2 Struktura zaměstnanců dle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů ŠPVS, a. s.

Průměrná věková struktura v a. s. oproti roku 2013 se mírně snížila a činí 44,9 let. Oproti předcházejícímu roku mírně vzrostla také vzdělanost pracovníků a to konkrétně o +3,4 % zaměstnanců s maturitou.

Tab. 4.2 Věková struktura zaměstnanců ve ŠPVS, a. s.

Věk	zastoupení v %
do 30 let	8,7 %
31 – 40 let	23,0 %
41 – 50 let	34,4 %
51 - 60 let	30,1 %
61 a více let	3,8 %

Zdroj: vlastní zpracování dle interního výzkumu ŠPVS, a. s.

Graf 4.3 Věková struktura zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování dle interního výzkumu ŠPVS, a. s.

Největší zastoupení pracovníků v akciové společnosti je vyučeno, konkrétně tedy 45,9 %. Jeden z důvodů je, že ŠPVS, a. s. má nejvíce zaměstnanců na pozici dělník. Avšak 38,3 % pracovníků má již střední všeobecné či střední odborné vzdělání s maturitou. Tito pracovníci nejčastěji pracují na pozici THP pracovník. Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci jsou hlavně vedoucí oddělení či vedoucí provozu. Zaměstnavatel umožňuje další vzdělávání svých zaměstnanců viz Tab. 4.8.

Tab. 4.2 Kvalifikační struktura zaměstnanců

vzdělání	zastoupení v %
Základní	1,6 %
Vyučen	45,9 %
s maturitou	38,3 %
Vysokoškolské	14,2 %

Zdroj: vlastní zpracování dle interního výzkumu ŠPVS, a. s.

Graf 4.4 Kvalifikační struktura zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování dle interního výzkumu ŠPVS, a. s.

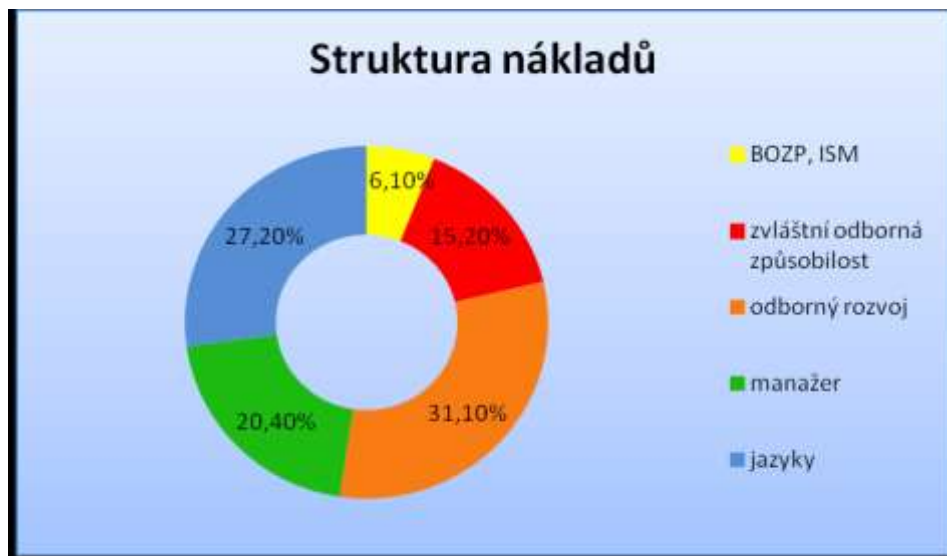
Každým rokem v období leden až březen dochází k hodnocení zaměstnanců. Na základě dostupných výstupů hodnocení a. s., byl požadavek zlepšit komunikační schopnosti a dovednost frontových pracovníků. Záměrem zaměstnavatele bylo zlepšit především image firmy u zákazníků a veřejnosti. Jako nástroj motivace byl zaměstnavatelem sestaven plán tarifních stupňů, jak bylo ujednáno v kolektivní smlouvě. Na základě dosahovaného hospodářského výsledku byly za rok 2013 vyplaceny mimořádné mzdy ve výši 119 % měsíční mzdy pracovníka.

Tab. 4.4 Struktura nákladů vynaložených na oblasti výcviků zaměstnanců

oblast vzdělání	zastoupení v %
BOZP, ISM	6,1 %
Zvláštní odborná způsobilost	15,2 %
Odborný rozvoj	31,1 %
Manažer	20,4 %
Jazyky	27,2 %

Zdroj: vlastní zpracování dle interního výzkumu ŠPVS, a. s.

Graf 4.5 Struktura nákladů vynaložených na oblast výcviků zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování dle interního výzkumu ŠPVS, a. s

4.5 Kolektivní smlouva

ŠPVS, a. s. uzavírá kolektivní smlouvu (dále jen KS), která svým účelem a obsahem určuje úpravu individuálních a kolektivních vztahů mezi ŠPVS, a. s. (zaměstnavatelem) a zaměstnanci. Smluvní strany prostřednictvím KS deklarují společnou vůli udržet a rozvíjet prosperitu ŠPVS, a. s. a jejím prostřednictvím současně uspokojovat růst potřeb a zájmů zaměstnanců. Dohromady se konstruktivně snaží utvářet a udržovat vzájemné vztahy, které by měly být založeny na důvěře a spolupráci mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a odborovou organizací. Smluvní strany se dohodly o uzavření KS s těmito částmi:

- část A – základní ustanovení,
- část B – odbory a zaměstnavatel,
- část C – personální a pracovněprávní oblast,
- část D – mzdy zaměstnanců,
- část E – BOZP, hygiena, pracovní a životní prostředí,
- část F – sociální program,
- část G – závěrečná a přechodná ustanovení,
- přílohy.³⁷

³⁷ Interní dokumenty ŠPVS, a. s.

KS vychází z ustanovení, které byly vyhlášeny a ratifikovány mezinárodními úmluvami a doporučeny Mezinárodní organizací práce, dále skupinou ONDEO a přijaté Chartou bezpečnosti práce. Platnost KS nabývá dnem podpisu s účinností ode dne 1. 4. 2014 a je uzavřena na dobu do 31. 3. 2015. Svým obsahem je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce.

4.5.1 Odbory v akciové společnosti

Zaměstnavatel uznává odborovou organizaci, která byla zřízena a působí v jeho firmě. Slouží jako partner při obhajobě práv či oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců. Zaměstnavatel se zavazuje pro zabezpečení práv a činností příslušného odborového orgánu poskytnout odborovému funkcionáři pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, avšak max. 2 hodiny měsíčně, k zabezpečení spolupráce vedení a. s. a odborové organizace. Dále uvolnit členy odborové organizace pro výkon odborové práce (max. 2 týdny za rok). Srážet členské příspěvky členům odborové organizace ve výši 1 % z čistého příjmu zaměstnance a poukazovat je na účet odborové organizace. Písemně informovat odborovou organizaci o změnách, které nastaly v rámci pracovních vztahů, mzdových ohodnocení a hospodářského výsledku. Zaměstnavatel hradí náklady, které byly spojeny s kolektivním vyjednáváním.

Odborová organizace se zavazuje zachovávat mlčenlivost, projednat informace předložené zaměstnavatelem a to max. do 14 dnů a podporovat zaměstnavatele při zavádění racionalizačních opatření.

4.5.2 Sociální fond a zaměstnanecké benefity v akciové společnosti

Firma ŠPVS, a. s. se zavazuje ke zřízení sociálního fondu, za předpokladu dosahovaného zisku po zdanění. Sociální fond je účelovým fondem, který slouží ke krytí sociálních potřeb zaměstnanců nad rámec plnění poskytovaných nákladů. K tvorbě a čerpání fondu je zaměstnavatel povinen vytvářet rozpočet. Prostředky z rozpočtu financování sociálních potřeb zaměstnanců, které nebyly vyčerpány, se převádějí do dalšího roku. O poskytování níže uvedených příspěvků z fondu rozhoduje zaměstnavatel.

Závodní stravování a občerstvování zaměstnanců

Zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům pracujícím v pracovním poměru s pracovním úvazkem minimálně 4,5 hod. denně podání jednoho teplého jídla. Směna zaměstnance musí trvat alespoň 3 hod, aby nárok vznikl. Na toto jídlo přispívá zaměstnavatel ze sociálního fondu 8,50 Kč.

Zaměstnancům, kteří pracují na odloučených pracovištích nebo jsou terénními pracovníky a nemají možnost stravování v zařízeních provozovaných zaměstnavatelem, je poskytována náhradní forma stravování a to prostřednictvím stravenek. Jejich hodnota je 65 Kč bez DPH. Stravenky jsou zajišťovány prostřednictvím nákupu u firmy Sodexo – Gastro Pass.

Příspěvek zaměstnavatele je v zákonné výši a tedy 55 % na jednu stravenku (max. 35 Kč), což je maximální hodnota daňově uznatelného nákladu, dle ZDP. Stravenky jsou zaměstnancům vydávány společně s výplatní páskou. Úhrada zbývajících nákladů stravenky, ze strany zaměstnance, probíhá srážkou ze mzdy. Výše doplatku a počet stravenek se odvíjí od počtu odpracovaných dní v měsíci.

Zdravotní péče o zaměstnance

Zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací sjednal v rámci KS jedenkrát za tři roky v období 5.1 – 31. 3. nebo od 1. 11. - 20. 12. zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy. Jedná se o pracovníky na pozici čistič kanalizačního zařízení, řidič kanalizačního vozidla, strojník ČOV, provozní zámečnický a provozní elektrikář ČOV, montér vodovodů, vzorkář a laborant. Zaměstnavatel se zavazuje těmto pracovníkům zabezpečit pobytovou nebo ambulantní rehabilitaci hrazenou zaměstnavatelem včetně prokázaných nákladů za jízdné v MHD a to do celkové výše 7 200 Kč. Nárok na tento benefit vzniká zaměstnancům, kteří pro akciovou společnost pracují nepřetržitě 3 roky.

Penzijní připojištění, kapitálové životní pojištění, investiční pojištění

Zaměstnavatel se ujednáním KS zavázal přispívat svým zaměstnancům v pracovním poměru, s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, měsíčně celkem 1 500 Kč na penzijní připojištění, kapitálové životní pojištění nebo investiční životní pojištění. Rozdělení příspěvku na jednotlivé produkty závisí pouze na rozhodnutí zaměstnance. Příspěvek je poukazován ve prospěch příslušných fondů či pojistných smluv zaměstnance, to měsíc po měsíci, ve kterém

vznikne nárok na mzdu. Maximálně na 3 různé účty. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku, je sjednání smlouvy se smluvním partnerem, který byl vybrán zaměstnavatelem.

Půjčky

Zaměstnanci, kteří pracují v pracovním poměru na dobu neurčitou, mají možnost využívat benefit ve formě půjčky, která je bezúročná a návratná. Tato zaměstnanecká výhoda je hrazena ze sociálního fondu na základě písemné smlouvy. O poskytnutí rozhoduje generální ředitel na návrh odborové organizace. Finanční prostředky smí zaměstnanec využít na bytové účely nebo na zakoupení běžného bytového zařízení. Maximální částka, která může být zaměstnanci poskytnuta činí 60 000 Kč. Avšak součet půjček manželů nesmí přesáhnout 12 000 Kč na bytové účely a 60 000 Kč na zařízení bytu. Půjčky jsou poskytovány jak v hotovosti, tak převodem z účtu na účet.

Podmínkou je, že se zaměstnanec zavazuje k minimálně 5 rokům setrvání ve firmě, ode dne zahájení čerpání půjčky. V opačném případě je povinen uhradit zaměstnavateli 10 % z půjčené částky. Výjimka může být udělena zaměstnancům, kteří očekávají brzký odchod do důchodu. Splatnost každé půjčky je v horizontu 5 let a může být zajištěna ručitelem. Výše splátek se odvíjí od výše hrubé mzdy. Při rozvázání pracovního poměru je splatnost do 6 měsíců. Ze sociálního fondu může být zaměstnancům poskytnuta půjčka max. ve výši 10 000 Kč a to pouze za předpokladu mimořádné situace.

Rekreace, sport a zájezdy

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům rekreaci v rekreačních zařízeních zaměstnavatele v oblasti Jeseníky a Bušínov a mobilních maringotkách dle vnitřních předpisů. Generální ředitel schvaluje nákup sportovního oblečení a obuv pro sportovce, kteří reprezentují akciovou společnost. Jedenkrát do roka je zaměstnavatelem konán sportovní den.

Ve spolupráci s odborovou organizací je také jedenkrát do roka pořádán zájezd pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky a to až do výše 15 000 Kč.

Životní a pracovní jubilea

V KS zaměstnavatel sjednává ve svém sociálním programu taktéž odměnu při životních a pracovních jubileích. Maximální částku, kterou zaměstnanec má možnost získat je 6 900 Kč. Avšak podmínkou vzniku nároku je trvání pracovního poměru nejméně 5 let a to nepřetržitě. Odměny za pracovní výročí dle odpracovaných let jsou uvedeny v Tab. 4.5 a odměny za životní výročí 50, 55 a 60 let věku jsou uvedeny v Tab. 4.6.

Tab. 4.5 Přehled pracovních výročí za odpracovaná léta u zaměstnavatele

Odpracované roky	Výše odměny
5 let	až 750 Kč
10 let	až 2 250 Kč
15 let	až 3 750 Kč
20 let	až 4 500 Kč
25 let	až 5 250 Kč
30 let a každých dalších 5 let	až 6 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů ŠPVS, a. s.

Tab. 4.6 Životní výročí 50, 55 a 60 let věku

Nepřetržitá délka pracovního poměru	Výše odměny
5 – 9 let	až 2 90 Kč
10 - 15 let	až 4 150 Kč
16 - 20 let	až 5 000 Kč
21 – 25 let	až 5 850 Kč
26 - 30 let	až 6 750 Kč
31 a více let	až 6 900 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů ŠPVS, a. s.

V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr odchodem do starobního důchodu či invalidního důchodu, zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci odměnu. Ta je ve výši násobků jeho průměrné měsíční mzdy dle délky trvání nepřetržitého pracovního poměru navíc zvýšenou o 15 %. Sazby jsou pro přehlednost uvedeny v Tab. 4.7.

Tab. 4.7 Sazby na vyplacení odměny při odchodu do důchodu

Nepřetržitá délka trvání prac. poměru	Násobek prům. 1/12 mzdy
5 až 9 let	1
10 až 19 let	1,5
20 a více let	2

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů ŠPVŠ, a. s.

Pojištění odpovědnosti zaměstnance

Zaměstnavatel přispívá všem zaměstnancům, kteří při výkonu pracovních úkolů řídí vozidlo zaměstnavatele, částkou ve výši 50% zaměstnancem zaplaceného ročního pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

Používání služebního vozidla

Vedoucím a terénním pracovníkům je umožněno využívat služební vozidlo i pro soukromé účely, dle vnitropodnikového dokumentu. Daňový režim na straně zaměstnance se řídí dle ustanovení § 6 odst. 9, ZDP. Náklady na pohonné hmoty si hradí zaměstnanec společnosti sám na základě smluvních podmínek.

4.6 Fullerova metoda

Fullerova metoda je metodou párového srovnání, která je řazena do vícekritériálního rozhodování. Je využívána hlavně v případech, kdy je řešení problému závislé na více než jednom kritériu. Základním principem je bodovací metoda. Zadaná kritéria mohou mít kvantitativní, ale také kvalitativní charakter. Mohou být také maximalizačního nebo minimalizačního charakteru, a to v případě, že požadujeme co největší prospěch z benefitu, avšak co nejmenší daňové zatížení.

V případě maximalizačního principu, je vycházeno ze skutečnosti, že nejlepší hodnoty mají nejvyšší hodnotu (daňově nejvýhodnější benefit bude mít největší hodnotu). Minimalizační princip funguje opačným způsobem. Nejlepší hodnoty mají udělenou nejmenší hodnotu. Před hodnocením je nutné převést všechna kritéria na jeden typ.

U Fullerovy metody je základním kamenem porovnání preferencí u zvolených dvojic kritérií. Pro vyhodnocení výsledků slouží tzv. Fullerův trojúhelník, který může mít podobu

trojúhelníku nebo může být tvořen dvojřádky. V takovém případě rozhodovatel zakroužkuje vždy vhodnější kritérium, které je dle jeho názoru tím důležitějším. Metoda je aplikovatelná pro 3 – 9 zvolených kritérií.

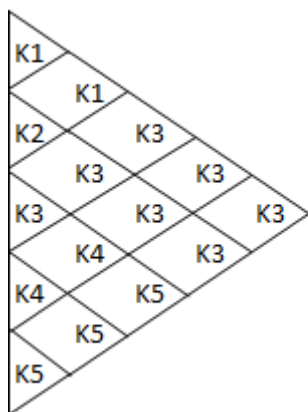
V roli rozhodovatele je zaměstnavatel, který se bude rozhodovat na základě svých dostupných informací a subjektivních požadavků. Zájmem zaměstnavatele je poskytovat co nejvýhodnější benefity a zároveň mít spokojené zaměstnance. Pro účely diplomové práce byla zvolena tato kritéria, která byla vybrána po dohodě s vedením společnosti:

- K1 – nabídka benefitů na trhu práce u různých zaměstnavatelů;
- K2 – časová náročnost zajištění nabídky a dodávky benefitů;
- K3 – předpokládané pořizovací náklady při nabídce benefitů ve společnosti ŠPVS, a. s.;
- K4 – atraktivita nabídky benefitů pro zaměstnance při vstupu do zaměstnání;
- K5 – zájem o stávající benefity v ŠPVS, a. s. ze strany zaměstnance.

Prvním krokem Fullerovy metody je párové porovnání zvolených kritérií. Porovnání je prováděno na základě subjektivního rozhodnutí zadavatele. Zadavatelem je vedení obchodní společnosti, které po pečlivém zvážení provedlo rozhodovací proces na základě dostupných interních informací. Vedení akciové společnosti pravidelně každým rokem provádí výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření, které je zaměřeno na spokojenost zaměstnanců se stávajícími benefity.

Úkolem zadavatele je se vždy rozhodnout mezi dvěma stanovenými kritérii. Dále postupuje kritérium, kterému je od zadavatele přiřazena větší váha. Výsledkem je tzv. Fullerův trojúhelník, který může mít také podobu dvojřádků, jak již bylo zmíněno. Dále postupuje pouze kritérium, kterému tázaný přidělil největší váhu. Výstupem párového porovnání je již zmíněný Fullerův trojúhelník.

Obr. 4.3 Fullerův trojúhelník



Zdroj: Vlastní zpracování.

Z postupu trojúhelníku je patrné, že zaměstnavatel v prvním rozhodování upřednostňuje kritérium *K1 – nabídku benefitů na trhu práce u různých zaměstnavatelů nad kritériem K2 – časová náročnost zajištění nabídky a dodávky benefitů do akciové společnosti*. V dalším postupu upřednostnil kritérium *K3 – předpokládané náklady na pořízení benefitů ve společnosti ŠPVS, a. s.* V neposlední řadě rozhodl, že kritérium *K4 – atraktivita nabídky benefitů pro zaměstnance při vstupu do zaměstnání je důležitější nežli K3*. Avšak kritérium *K5 – nejžádanější benefity u stávajících zaměstnanců ŠPVS, a. s.* bylo také zvoleno. V rozhodovacím procesu bylo dle zadavatele nejdůležitějším kritériem K3.

Druhým krokem metody je určení váhy kritéria. Váha se zjistí pomocí podílu počtu celkových výběrů a výběru zadaného kritéria. Na této bázi se spočítá váha u každého kritéria a to v procentním vyjádření. Kritérium *K3 – předpokládané náklady na pořízení benefitů v ŠPVS, a. s.* je nejčastěji vybráno. Z tohoto důvodu bude kritériu přidělena největší váha. Avšak kritérium *K2 – časová náročnost zajištění nabídky a dodávky benefitů* nebylo zvoleno vůbec. Dle Fullerova trojúhelníku je toto kritérium nevyhovující. To by znamenalo, že při přepočtu vah by u kritéria K2 byla nula. Zde se nachází jedna nevýhoda a to taková, že nejméně důležité kritérium má nulovou váhu. Avšak takové kritérium nemusí být zcela bezvýznamné. Tento problém je možno odstranit tím, že četnost preferencí každého kritéria zvýšíme o jedničku. Ne vždy nepřítomnost výběru značí nevyhovující kritérium. Nesmí být opomenut také přepočet nových aktualizovaných vah, který funguje na stejné bázi. (viz Tab. 4.8)

Tab. 4.8 Váha kritérií a aktualizovaná váha kritérií

Kritérium	Počet preferencí	Výpočet	Váha	Aktualizovaný počet výběrů	Aktualizovaná váha
K1	1	1/10	0,10	2	0,13
K2	0	0/10	0,00	1	0,07
K3	6	6/10	0,60	7	0,47
K4	1	1/10	0,10	2	0,13
K5	2	2/10	0,20	3	0,20
Celkem	10	X	1,00	15	1,00

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výpočtů je zřejmé, že největší váhu má kritérium K3, které bylo nejčteněji zvoleno. Dále je evidentní, že nejmenší váha připadá na kritérium K5, které ve zvoleném rozhodovacím procesu nebylo zvoleno ani jednou.

Nyní musí být utvořena kritériální matice (viz Tab. 4.9), která je závislá na níže uvedených variantách. Varianty byly opět zvoleny na základě výsledku interních dotazníků. Jedná se především o nejžádanější a zároveň nejvyužívanější benefity z nabídky společnosti ŠPVS, a. s.

- V1 – příspěvek na závodní stravování
- V2 – příspěvek na kapitálové životní pojištění
- V3 – poskytování bezúročných půjček
- V4 – příspěvek na penzijní připojištění
- V5 – příspěvek na další vzdělávání

Tab. 4.9 Kriteriační matice

Měrná jednotka	V1	V2	V3	V4	V5	
%	74	49	34	68	81	K1
Hodiny	120	240	48	240	480	K2
Mil. Kč	1,58	3,02	1,32	1,05	1,87	K3
%	95	43	48	73	84	K4
%	98,3	72,9	58,2	95,7	32,4	K5

Zdroj: Vlastní zpracování

Matice znázorňuje pouze minimalizační hodnoty, jelikož nebyli dotazováni všichni zaměstnavatelé v ČR. Předpokládané pořizovací náklady (K4) byly pro účely diplomové práce poskytnuty ŠPVS, a. s., stejně jako předpokládaná časová náročnost a dodávka benefitů do akciové společnosti. Zájem stávajících zaměstnanců o zmíněné benefity v ŠPVS, a. s. byl zjištěn na základě interního výzkumu, který byl poskytnut pro účely diplomové práce.

Všechny hodnoty musejí být v rámci Fullerovy metody převedeny na maximalizační. To je provedeno na základě výběru nejhorší hodnoty, která je reprezentována největším číslem, a od té se následně odečtou ostatní kriteriační hodnoty u dané varianty. Tímto procesem budou uvedeny všechny hodnoty do maximalizačních kritérií. Bude zjištěno, o kolik jsou jednotlivé varianty horší nebo lepší, viz upravená matice v Tab. 4.10.

Tab. 4.10 Upravená matice

Měrná jednotka	V1	V2	V3	V4	V5	
%	7	32	47	13	0	K1
Hodiny	360	240	432	240	0	K2
Mil. Kč	1,44	0	1,7	1,97	1,15	K3
%	0	52	47	22	11	K4
%	0	25,4	40,1	2,6	65,9	K5

Zdroj: Vlastní zpracování

Z upravené matice musí být následně stanovena ideální varianta H_j . Tou jsou představovány nejvyšší hodnoty. Variantou D_j jsou stanoveny nejnižší hodnoty. V dalším kroku bude vytvořena normalizovaná matice, na základě vzorce:³⁸

$$X_{ij} = \frac{Y_{ij} - D_j}{H_j - D_j} \quad (4.1)$$

Hodnoty, které jsou vypočteny, uvádějí hodnoty užitku dané varianty podle stanoveného kritéria.

Tab. 4.11 Normalizovaná matice

	V1	V2	V3	V4	V5
K1	0,15	0,65	1,00	0,28	0,00
K2	0,83	0,56	1,00	0,56	0,00
K3	0,73	0,00	0,86	1,00	0,58
K4	0,00	1,00	0,90	0,42	0,21
K5	0,00	0,39	0,61	1,00	1,00

Zdroj: Vlastní zpracování.

Pro konečný výpočet je použit obecný vzorec, který uvádí Korvina:

$$u(a_j) = \sum_{j=1}^k V_j * r_{ij} \quad (4.2)$$

Nejlepší varianta je dle procentuálního vyjádření užitku uvedena na prvním místě v Tab. 4.12.

³⁸ ZMEŠKAL, Zdeněk a Dagmar RICHTAROVÁ. *Finanční rozhodování za rizika: sbírka řešených příkladů*. 4. upr. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013, vi, 182 s. ISBN 978-80-248-3249-4.

Tab. 4.12 Konečné pořadí variant

Varianta	Užitek	%
Varianta 2 – příspěvek na kapitálové životní pojištění	0,6655	66,55%
Varianta 1 – příspěvek na závodní stravování	0,5788	57,88%
Varianta 5 – příspěvek na další vzdělávání	0,4981	49,81%
Varianta 4 – příspěvek na penzijní připojištění	0,3923	39,23%
Varianta 3 – poskytování bezúročných půjček	0,1552	15,52%

Zdroj: Vlastní zpracování.

Z tab. 4.12 je zřejmé, že nejlepší variantou je *V2 – příspěvek na životní pojištění*. Zadavatel se snažil najít kompromis mezi atraktivitou benefitů pro zaměstnance, ale také zároveň mezi dostupností, časovou náročností na zajištění benefitů a schopností zajištění benefitů ze strany obchodní společnosti ŠPVS, a. s.

Jako nejvýhodnější varianta se jeví příspěvek na životní pojištění a příspěvek na závodní stravování. Avšak je velmi žádoucí připomenout, že analýza je postavena na subjektivním rozhodování zadavatele. Kritéria a varianty byly nastaveny dle požadavků vedení společnosti a rozhodování probíhalo na stejné úrovni. Ideálním benefitem by byl ten, u kterého by užitek vyšel 100%. Jak je možné si povšimnout, ani jeden benefit takového procenta nedosahuje.

4.7 Návrhy a doporučení

Zaměstnavatelé si stále uvědomují, že čím více mají spokojeného zaměstnance, tím lepší jsou jeho podávané výkony. Samozřejmě spokojenost zaměstnanců má vliv také na jejich duševní a fyzické zdraví. Správný benefitní systém je dostatečně velkou motivací pro zaměstnance. Akciová společnost zatím využívá benefitní systém, který je stanoven fixně. Zaměstnanci nemohou vybírat dle svých preferencí a potřeb. Možnosti, jak sestavit efektivní benefitní systém, je právě pomocí již zmíněné Fullerovy metody. Záměrem bylo najít kompromis mezi možnostmi nabídky zaměstnavatele a poptávkou zaměstnance.

Cafeteria systém

První řešení by mohlo být zavedení flexibilního benefitního systému – Cafeterie. Systém by byl založen na principu přidělovaných bodů (nebo fiktivních peněz), které by byly prostřednictvím věrnostního programu spravovány. Jak již bylo řečeno v podkapitole 2.4.1, Cafeteria systém se skládá ze tří variant, mezi které jsou řazeny systémy typu jádro, bufet a bloky.

Do jádra neboli pevné složky, by byly zařazeny benefity, které by zaměstnavatel poskytoval plošně všem svým zaměstnancům a to bez ohledu na vzdělání, pracovní zařazení, délku pracovního poměru, věku či pohlaví. Tímto by zaměstnavatel mohl zajistit určité sociální zabezpečení. Konkrétně by se mohlo jednat o benefity ve formě příspěvku na stravování (stravenky), odměny za životní a pracovní jubilea či příspěvek na penzijní připojištění a kapitálové životní pojištění. Jelikož dle posledních výzkumů ŠPVS, a. s. je právě o tyto benefity největší zájem.

Systém bufetů pracuje na principu preferencí zaměstnance a výběru požadovaného benefitu, který zaměstnavatel nabízí. Zaměstnanec je limitován rozpočtem (body či fiktivními penězi). Zaměstnavatel tedy umožňuje zaměstnanci vyjádřit svůj názor a potřebu na čerpání benefitu. V tomto případě by mohlo dojít k eliminaci negativního fenoménu čerpat zvýhodnění, které zaměstnanci neuznávají jako interesantní benefit. Konkrétně pro ŠPVS, a. s. by do této skupiny mohly být řazeny benefity typu příspěvek na rekreaci, masáže, rehabilitace, bazény. Dále také příspěvky na další vzdělávání zaměstnance, kulturu, sportovní vyžití, vitamíny či nákup odborné literatury.

Bloky nebo také alternativní menu spočívá ve shrnutí benefitů do určité skupiny nebo bloku pro potřeby zaměstnance. Ti se poté musí rozmyslet, který blok benefitů posléze využijí. Při nastavení bloků je velmi důležité dbát na spravedlivé rozdělení, aby nedošlo k diskriminaci určité skupiny pracovníků. Je třeba mít na paměti také tenkou hranici mezi motivací a demotivací u tohoto systému. V akciové společnosti by nastavení bloků mohlo spočívat v rozdělení dle věku, vzdělání, místa bydliště, pracovní pozice nebo také věku dítěte. Mezi benefity, které by obchodní společnost mohla nabízet, se řadí příspěvek na dopravu do zaměstnání, dny dovolené navíc pro zaměstnance, kteří celý rok nebyli v pracovní neschopnosti. V neposlední řadě příspěvek na mateřskou školu dítěte, firemní automobil pro soukromé účely pro terénní pracovníky.

Při využití Cafeteria systému je velmi náročné zajištění bodového ohodnocení, jelikož ani v tomto případě nesmí dojít k diskriminaci zaměstnanců. Body by měly být přidělovány ve dvou fázích. První fází by byla pevná částka v určité výši, která by byla neměnná pro všechny zaměstnance. V druhé fázi by se jednalo o flexibilní částky. Ty by zaměstnanci získali za své výkony během měsíce v zaměstnání, za přítomnost v zaměstnání nebo za mimořádné výsledky přínosné pro obchodní společnost.

Po nastavení bodového systému by bylo dalším předmětem řešení, které benefity bude zaměstnavatel nabízet. K tomu by mohla být využita zmíněná Fullerova metoda, která zajistí procentní užitek z benefitu. Jinými slovy zaměstnavatel zjistí, jestli nastavený benefiční systém je efektivní či nikoliv. Jelikož v již zavedeném programu by se užitek měsíčně přepočítával podle preferencí zaměstnance a rozpočtu zaměstnavatele. Velice účelné by bylo také rozšiřovat nabídku benefitů podle pravidelných průzkumů, které by byly zajištěny přepočtem užitku při volbě zaměstnanecké výhody.

Avšak je důležité připomenout, že nastavení Cafeteria systému je velmi administrativně náročné a také sebou nese další náklady, které jsou spojeny se zajištěním programu a jeho aktualizací. Největším výdajem je v tomto případě vytvoření programu a zajištění IT specialisty. Vize programu je taková, že by se každý zaměstnanec přihlásil do intranetu, kde by uvedl své přihlašovací jméno a heslo. Mohl by spravovat své fiktivní finance či body prostřednictvím volby benefitu, ke kterému by měl v zaměstnání přístup. Po přihlášení by viděl zvolené fixní benefity a nabídku mu dostupných benefitů, které by se mu postupně zpřístupňovaly podle dosaženého věku, vzdělání, pracovní pozice, místa bydliště a dalších kritérií. Zaměstnavatel by také mohl mít možnost fiktivní peníze (body) šetřit a tím dosáhnout na atraktivnější benefity.

Cafeteria systém formou outsourcingu

Některé obchodní společnosti, které se uchylují k výhodnému Cafeteria systému, volí princip outsourcingu, protože chtějí vyloučit administrativní náročnost. Výhodou je postupné vyřazování administrativní náročnosti, nárůst personálních pracovníků a individuální zajišťování rozpočtu. Na českém trhu je již několik obchodních společností, které se zabývají dodávkou a zajištěním služeb podobného charakteru. Jedním z nákladů ŠPVS, a. s. by byl čas obětovaný na průzkum trhu a výběru nejvhodnější obchodní společnosti, která dodávku služby umožňuje.

Velkou výhodou je zajištění programu, který se zabývá nabídkou benefitů dostupných zaměstnancům. Správcem programu je provozovatel, takže zaměstnavatel by nemusel zajišťovat IT specialistu. Nabídka benefitů je velmi široká a zaměstnavatel platí pouze za benefity, které byly opravdu využity. Dodavatelé ve více případech garantují 24 hodinovou dosažitelnost služby.

ŠPVŠ, a. s. by však musela nastavit částku, kterou má zaměstnanec k dispozici. Fiktivní peníze či body mohou být omezeny dle nastavených kritérií, systému bloků a to na fixní a variabilní část. Do variabilní části může být zařazena mimořádná odměna (body) za určitý počet let ve firmě, dosažení životního jubilea, dosažení mimořádného pracovního výkonu nebo také odměna za přítomnost v práci a nečerpání pracovní neschopnosti.

Jestliže by se akciová společnost rozhodla o možnosti dodávky formou outsourcingu, je nutné dobře zvážit, jestli tak nákladná investice bude opravdu přínosem.

Poukázkový systém

Poukázkový systém je také jednou z možností, jak zabezpečit poskytování benefitů. Nejznámějších obchodních společností zabývajících se poukázkovým systémem je Sodexo Pass ČR, s. r. o., kterou je možno eventuálně uvést jako příklad, nabízí různé poukázky v různých hodnotách. Jedná se především o poukázky:³⁹

- Gastro Pass,
- Gurman Pass (v nominálních hodnotách 1 000 Kč, 3 000 Kč, 5 000 Kč),
- Wellnes Pass (v nominálních hodnotách 1 000 Kč, 3 000 Kč, 5 000 Kč),
- Zážitekový Pass (v nominálních hodnotách 1 000 Kč, 3 000 Kč, 5 000 Kč),
- Vital Pass (je možno využít v optikách, lékárnách a k nákupu zdravotních pomůcek),
- Flexi Pass (pro podporu aktivního odpočinku),
- Relax Pass (pro úhradu kulturních akcí, divadelních představení, aj.).

Výhodami poukázkového systému je nenáročnost systému nepeněžního odměňování a to jak po stránce finanční, tak administrativní. Často je tento systém využíván v menších obchodních společnostech a to právě z důvodu nízké administrativní náročnosti a nevelké personální agendy.

³⁹ Sodexo: služby pro kvalitní život. [online]. [cit. 2015-03-26]. Dostupné z: <http://cz.benefity.sodexo.com/>

Na druhou stranu nevýhodou je nemožnost zajištění komfortního čerpání benefitů. Zaměstnavatel je nucen vynaložit poměrně vysoké náklady na pořízení poukázek a neexistuje jistota, že zaměstnanci budou poskytované benefity čerpat, což má za následek docela velké plýtvání finančními prostředky. Další nevýhodou je, že zaměstnavatel nemůže zajistit zneužívání poukázek, jelikož jsou přenositelné. V tomto případě by docházelo ke zneužívání benefitního systému. Z těchto důvodů ŠPVS, a. s. nemá v úmyslu zajišťovat poukázkový systém.

5. Závěr

Klíčem ke spokojenému zaměstnanci je správné nastavení benefitního systému v obchodní společnosti. Díky tomu mají zaměstnavatelé šanci získat či si udržet kvalitní a kvalifikované zaměstnance, kteří nebudou mít potřebu hledat lepšího zaměstnavatele. Nabídka benefitů na trhu práce je nyní stabilní, ale některé obchodní korporace se snaží pořád vymýšlet nové systémy zaměstnaneckých výhod, které by mohly být daleko zajímavějšími nejen pro uchazeče o zaměstnání ale také pro stávající zaměstnance. Pro opravdu efektivní systém je důležité pravidelné sledování lákavých benefitů a neustálá inovace v této oblasti. Bez pochyb je pro pracovníky vždy poutavější možnost výběru z více variant zaměstnaneckých výhod, které jsou atraktivní a jsou výhodné z hlediska daňového a odvodového systému.

Cílem diplomové práce bylo analyzovat stávající benefitní systém v ŠPVS, a. s. a navrhnout nový a zajímavější systém. Pro naplnění cílů byla taktéž důležitá spolupráce akciové společnosti, která poskytla veškeré důležité informace a interní dokumenty. První část byla zaměřena na přiblížení teoretické problematiky zaměstnaneckých výhod.

V druhé části byly uvedeny vybrané benefity, u kterých byly rozebrány jak daňové dopady na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Dále jsou také uvedeny praktické účetní případy, kterou jsou zaúčtovány v jednotlivých tabulkách.

Třetí část je částí praktickou, která se zabývá charakteristikou vybrané akciové společnosti, její organizační strukturou a kolektivní smlouvou. Následně byly uvedeny benefity, které obchodní korporace nabízí. Závěrem kapitoly byla použita vícekritériální Fullerova metoda, která je postavena na určení kritérií a variant.

Kriteria a varianty byly nastaveny dle požadavků vedení akciové společnosti a po konzultaci byly také uvedeny předpokládané náklady, které byly velice důležité pro zrealizování metody. Záměrem bylo určení kompromisu mezi možností nabídky benefitů a poptávkou ze strany zaměstnanců a zjištění procentního užitku z jednotlivých vybraných benefitů.

Pro aplikaci Fullerovy metody byly obchodní společnosti poskytnuty interní výzkumy o spokojenosti zaměstnanců s nabídkou benefitů, které probíhají na náklady společnosti každý kalendářní rok. Největší užitek vyplývá z příspěvku na životní kapitálové pojištění a také příspěvku na stravování stávajících zaměstnanců. Na třetím místě je příspěvek na další

vzdělávání, což je vzhledem k věku a struktuře personálu pochopitelné. Nejčastěji mají zájem o další vzdělávání THP pracovníci. Nejmenší užitek vyplývá z poskytování bezúročných půjček a to hlavně z důvodu nízkého rozpočtu obchodní společnosti na daný benefit.

Na základně uvedených návrhů a doporučení v poslední kapitole je nejvhodnější návrh vlastního Cafeteria systému. Ačkoliv si společnost uvědomuje vysoké prvotní náklady, volí tuto variantu jako nejvýhodnější. Největší výhodu shledávají v interním programu pro benefitní systém, který by zajistil jejich interní IT specialista. ŠPVS, a. s. je větší obchodní společnost se čtyřmi provozy, kdy i jejich ekonomická situace je příznivá, což je taktéž důvod pro volbu vlastního Cafeteria systému. Je předpokladem, že zaměstnanci rádi využijí benefity dle svých osobních preferencí, jak vyplývá z interního výzkumu.

Poukázkový systém je pro ŠPVS, a. s. velmi nevhodný, jelikož existuje předpoklad zneužití benefitního systému formou předávání poukázek jiným osobám. Byl by tak znehodnocen efekt benefitního systému. Další nevýhodou je možnost, že poukázky by byly nevyužity a tím by došlo ke zbytečné ztrátě finančních prostředků. Prioritou akciové společnosti je poskytovat benefity, které budou cíleně zaměřeny na jejich zaměstnance.

Seznam použité literatury

a) Knižní zdroje

ARMSTRONG, Michael. *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi*. 1. vyd. Praha: Fragment, 2011. 400 s. ISBN 978-80-253-1198-1.

ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2010, 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-869-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. *Daňové a nedaňové náklady 2015* Praha: ESAP, 2012, sv. ISBN 978-80-905899-1-9.

HINDLS, Richard. *Ekonomický slovník*. 2. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2003, xcii, 519 s. ISBN 80-717-9819-3.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2014: stručný komentář, možnosti řešení a jejich meze*. Olomouc: ANAG, 2006-, sv. ISBN 978-80-7263-848-2.

KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, xv, 264 s. ISBN 80-7179-389-2.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetní souvztažnosti: výklad je zpracován k právnímu stavu k 2013* Praha, [200-]-., sv. ISBN 978-80-7357-725-4.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. Vyd. 1. Praha. ISBN 978-80-7478-486-6.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011, 281 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.

KRBEČKOVÁ, Marie. *FKSP: sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2010-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-865-9.

LEDNICKÝ, Václav. *Stručná učebnice základů managementu*. Vyd. 1. Ostrava: Repronis, 2005, 60 s. ISBN 80-732-9090-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 35. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer 2013

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, xiii, 146 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1.1.2015...* Grada, sv. ISBN 978-80-247-3206-0.

MIRZA, Abbas Ali, Graham J HOLT a Magnus ORRELL. *Wiley IFRS: international financial reporting standards : workbook and guide*. Hoboken, N.J.: Wiley, c2006, 389 p. ISBN 0471697427

Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. 1. vyd. Editor Jiří Winkler, Lenka Klimplová. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 225 s. ISBN 978-802-1053-526.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 240 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0

PELECH, Petr, Marcela PALOCHOVÁ a Yveta PŠENKOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2014* Vyd. 1. Olomouc: ANAG, [1993]-., sv. ISBN 978-80-7263-852-9.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010, 127 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3447-7.

PROCHÁZKOVÁ, Dagmar a Pavel VLACH. *Vzorový účtový rozvrh, rozvaha a výsledovka 2015*, Ostrava: Sagit, [2005]-., sv. ÚZ. ISBN 978-80-7488-090-2.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení: s komentářem a příklady : k 1.1. 2013*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2013, 157 s. Práce, mzdy, pojištění (Anag). ISBN 978-80-7263-757-7.

b) Internetové zdroje

Důchodový systém. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz/duchodovy-system/>

CHLADA, Jaromír. *Zaměstnanecké půjčky* [online]. 2013 [cit. 2015-03-18]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/zamestnanecke-pujcky/>

Kapesní průvodce IFRS a rozdíly proti českému účetnictví 2012 [online]. [cit. 2014-09-13]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/cz/cs/ucetnictvi/ifrs-publikace/ifrs-pocket-guide-cz-gaap-rozdily-2013.pdf>

KOHOUTOVÁ, Zuzana. *Firmy v Česku ožívají a je to znát i na zaměstnaneckých benefitech*. [online]. [cit. 2014-09-11]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity-posiluji-d4m-/podnikani.aspx?c=A140903_153848_podnikani_zuk

LUKÁŠOVÁ, Miriam. Jak si zřídit firemní školu z pohledu daní. [online]. [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-si-zridit-firemni-skolu-poradime-i-z-pohledu-ucetnictvi/>

MFCR. Soukromý sektor. [online]. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor>

MPSV. *Příjmy a životní úroveň* [online]. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3360>

PILÁŘOVÁ, Ivana. *Výhody poskytované zaměstnancům a jejich vztah k zákonu o daních z příjmů.* [online]. [cit. 2014-09-13]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1901v2662-vyhody-poskytovane-zamestnancum-a-jejich-vztah-k-zakonu-o-danich/>

ROLNÁ, Lucie. Trendy v benefitech. [online]. [cit. 2014-09-11]. Dostupné z: <http://hrm.ihned.cz/c1-60880280-trendy-v-benefitech>

Sodexo: služby pro kvalitní život. [online]. [cit. 2015-03-26]. Dostupné z: <http://cz.benefit.sodexo.com/>

ŠPVS: *o společnosti* [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.spvs.cz/>

URBAN, Jan. *Mzdy a personalistika v praxi* [online]. [cit. 2014-09-07]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

ZIKMUND, Martin. Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta. [online]. [cit. 2014-09-08]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

c) Legislativa

pokyny GFŘ č. D-6, uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů

vyhlášku č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

vyhlášku č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

d) Materiály poskytnuté společností ŠPVS, a. s.

Interní výzkumy

Kolektivní smlouva platná od 1. 1. 2014

Rozpočet sociálního fondu na r. 2014

Účetní závěrka r. 2014

Výroční zpráva r. 2014

Vnitřní předpisy

Seznam zkratk

a. s.	akciová společnost
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČOV	čistič odpadních vod
DIČ	daňové identifikační číslo
DPH	daň z přidané hodnoty
FAP	faktura přijatá
FKSP	fond kulturních a společenských potřeb
FO	fyzická osoba
GFŘ	generální finanční ředitelství
GŘ	generální ředitel
HM	hrubá mzda
IČO	identifikační číslo osoby
ISM	integrovaný systém managementu
IT	informační technologie
KS	kolektivní smlouva
m ²	metr čtverečný
Max.	maximálně
mj.	mimo jiné
ObchZ	obchodní zákoník
OR	obchodní rejstřík
Prac.	pracovní
Prům.	průměrný
Resp.	respektive
Sb.	sbírky
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
ŠPVS	Šumperská provozní vodohospodářská společnost
THP	technicko-hospodářský pracovník
VBÚ	výpis bankovního účtu
VHZ	vodohospodářské zařízení
VÚD	vnitřní účetní doklad

ZDP	zákon o dani z příjmů
ZPr	zákoník práce

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 24. dubna 2015



jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Účtový rozvrh 2015

Příloha č. 2 – Daňové dopady vybraných benefitů

Příloha č. 3 - Struktura zaměstnanců v jednotlivých útvarech ŠPVS, a. s.

Příloha č. 4 - Mapa provozů ŠPVS, a. s.